Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Comune di San Marco d'Alunzio

28/02/2024

Indice

PREMESSA 3
PREMESSA GENERALE 4
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 8
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 10
2.1 VALORE PUBBLICO 11
2.2 PERFORMANCE 34
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 36
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 49
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 49
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 66
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 68
4 MONITORAGGIO 88
4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO 88

PREMESSA

PREMESSA GENERALE

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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.

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 deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del **27/12/2023** ed il bilancio di previsione finanziario.

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

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli Enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo Valore per il proprio territorio.

Il presente documento trova la propria origine nei dettami normativi previsti dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "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", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021.

In particolare, l'art. 6, comma 1, del D.L. N. 80/2021 prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le Pubbliche Amministrazioni, di cui all' 39 articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 adottino un nuovo strumento di programmazione definito Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

In ragione delle tematiche trattate il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti documenti:

- Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance;
- Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano Triennale fabbisogno personale;
- Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);

- Il Piano della Formazione;
- Il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione;

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nasce quindi come strumento integrato in grado di garantire la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa, dando avvio ad un processo di reingegnerizzazione e di semplificazione dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati al cittadino e alle imprese.

Pertanto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione persegue una duplice finalità:

- Semplificazione dell'operato amministrativo e coordinamento programmatorio;
- Trasparenza e qualità dell'attività amministrativa.

Attraverso il PIAO viene introdotta una nuova ottica a guida degli Enti pubblici, ossia la creazione di Valore Pubblico riconducendo le attività delle P.A. alla più alta *mission* pubblica, ovvero il benessere ed il soddisfacimento dei bisogni del cittadino e del territorio.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- **Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Valore pubblico

b) Performance

c) Rischi corruttivi e trasparenza

- **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa

b) Organizzazione del lavoro agile

c) Piano triennale dei fabbisogni

- **Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO inoltre contiene:

d) una particolare attenzione alle procedure da semplificare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;

e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 e dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 al 30 giugno 2022, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

L'art. 8 comma 2 del D.M. 82/2022 prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Compete al Direttore generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere del Nucleo di valutazione per quanto di competenza.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di San Marco d'Alunzio

Legale Rappresentante: Miracula Filippo

Sede Comunale: Via Garibaldi - 98070 San Marco d'Alunzio ME

Codice Fiscale: 84004040832

Posta Elettronica Certificata: comune.sanmarcodalunzio@pec.it

Sito Istituzionale: www.comune.sanmarcodalunzio.me.it

Tipologia: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Telefono: 0941 797007

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 38

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 1783

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce le aree strategiche e i risultati attesi in termini di Valore Pubblico coerentemente con i documenti di programmazione adottati.

Attraverso l'acquisizione di dati rilevanti da fonte esterna e interna, l'Ente rappresenta il contesto in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto. Tali dati saranno utilizzati per definire gli indicatori di impatto dei bisogni della collettività e dello stato delle risorse dell'Ente.

La definizione delle aree strategiche e il collegamento ai documenti di programmazione e di performance, procede con un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'Ente, sia in termini attuali che prospettici. Le condizioni di contesto approfondite sono le seguenti:

- Contesto internazionale;
- Contesto nazionale;
- Contesto territoriale inteso come provincia nella quale si inserisce l'Ente;
- Contesto comunale

*S*ulla base delle Aree strategiche individuate e delle Attività programmate, attraverso indicatori di determinati dall'Ente, si ottiene un'attenta analisi del Valore Pubblico, ossia del livello di benessere analizzato su plurimi capitali territoriali: economico, sociosanitario, ambientale, culturale, istituzionale.

L'Amministrazione persegue ciò facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindersi da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Conseguentemente, viene integrata la performance organizzativa che viene predisposta secondo le logiche di *performance management*, considerando degli indicatori di efficienza, efficacia e di economicità.

Un Ente genera Valore Pubblico migliorando il livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (impatto);
- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (efficacia) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (efficienza) le risorse umane e strumentali;
- impiega in modo sostenibile le risorse economico finanziarie (economicità) per il miglioramento positivo degli impatti;
- lo protegge attraverso forme di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre, trovano indicazione gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa finalizzati, trasversalmente, a analizzare il livello raggiunto sulla parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché la salute finanziaria, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Ancora, viene integrata la 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 in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali.

Infine, particolare rilievo trova la programmazione dell'attuazione della trasparenza. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna delle attività connesse (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi).

LE LINEE PROGRAMMATICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

Il progetto amministrativo della lista "Cuore Aluntino" nasce dalla volontà di un Gruppo di persone che ama il proprio paese e vuole mettersi a disposizione della collettività per contribuire alla crescita socioeconomica e culturale di San Marco e con l'obiettivo di realizzare, attraverso idee e proposte condivise, uno sviluppo concreto e duraturo, puntando alle risorse e alle potenzialità della Comunità.

L'impulso che muove il nostro impegno è legato al desiderio di dare uno slancio nuovo al nostro paese, che parte dall'apertura e dall'ascolto delle idee e delle istanze dei cittadini e che si fonda sul principio della massima trasparenza, per realizzare gli obiettivi prefissati, ottimizzando, in maniera efficace, risorse e tempistiche.

Nella nostra idea di amministrazione, il comune deve tornare ad essere “la casa” di tutti.

Pensiamo che per cogliere le nuove sfide che il futuro ci pone davanti, sono necessari il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei cittadini, che sia utile e proficuo rivitalizzare il dialogo con le realtà sociali ed economiche esistenti sul territorio, con le Associazioni, con le Famiglie per dare riscontro ai bisogni emergenti e alle esigenze della collettività Aluntina. Dunque, il nostro programma politico, non può che partire, dalle reali necessità del territorio.

Tra gli obiettivi generali – esplicitati di seguito in maniera dettagliata – individuiamo l’importanza del dialogo e della democrazia partecipativa mediante l’istituzione della “Carta dei diritti e dei servizi del cittadino”, la promozione della socializzazione e dell’assistenza domiciliare in favore di famiglie con minori, anziani e disabili, la valorizzazione dei beni culturali e dei musei, l’istituzionalizzazione delle feste più caratteristiche del paese, l’organizzazione di eventi e la creazione di itinerari tematici per un’adeguata promozione e valorizzazione del territorio e delle produzioni locali, la salvaguardia e la tutela delle risorse ambientali ed energetiche.

OBIETTIVI SPECIFICI

Trasparenza e informatizzazione

Miglioramento del portale web del Comune e dei servizi on-line: forum, consigli comunali in streaming. Pubblicazione di tutti gli atti.

Istituzione di un'area wi-fi libera nel centro storico. Iniziativa "SMS dal Comune" al fine di favorire la partecipazione della cittadinanza alle iniziative attuate attraverso la realizzazione di un nuovo servizio informativo gratuito.

Avvio del Consiglio Comunale dei ragazzi. Potenziamento rete dati della telefonia mobile.

Politiche sociali

Attività di rilevazione delle esigenze locali in campo sociosanitario e potenziamento dei servizi sociali con particolare attenzione al servizio di assistenza domiciliare per gli anziani e le persone non autosufficienti.

Interventi e attività volte al contenimento e alla prevenzione delle problematiche legate al mondo giovanile al fine di rafforzare e favorire la nascita di luoghi per l’aggregazione sociale e il tempo libero e l’inclusione dei soggetti più disagiati.

Programmi di formazione e valorizzazione dei giovani e di inserimento nelle attività lavorative, promozione della cultura di impresa, supporto e orientamento alle idee imprenditoriali giovanili.

Ricerca e disponibilità di spazi ed ambienti destinati alle attività culturali e di impegno democratico dei giovani.

Adeguato riconoscimento alla funzione educativa e sociale svolta dalle istituzioni scolastiche presenti e sostegno economico a tutte le società praticanti qualsiasi sport.

Creazione di un luogo da poter dedicare agli incontri pubblici per giovani e anziani (sala polifunzionale).

Riqualificazione del territorio e tutela dell'ambiente

Valorizzazione e interventi per il recupero dei fabbricati del centro storico.

Valorizzazione dei luoghi di arte e di storia del paese e dei musei (Museo delle arti figurative bizantine e normanne, Museo di Arte Sacra, Museo della scienza "Idea").

Riqualificazione e arredo urbano (piazze, strade, vialetti, marciapiedi, illuminazione pubblica).

Creazione di aree per bambini da adibire a parco gioco e svago.

Valorizzazione delle aree del Parco dei Nebrodi e delle bellezze naturalistiche del territorio (laghetto e percorsi montani).

Captazione risorse idriche.

Realizzazione di invasi a monte per la messa in sicurezza del territorio e la prevenzione del dissesto idrogeologico.

Prevenzione incendi e messa in sicurezza del territorio.

Rimboschimento aree protette.

Istituzione di fonti energetiche alternative per il risparmio energetico e l'eco-sostenibilità.

Tutela e valorizzazione delle risorse naturali ed energetiche del territorio.

Manutenzione strade e collegamenti con i paesi limitrofi.

Iniziative di sensibilizzazione ai temi della salvaguardia e del rispetto dell'ambiente e del territorio.

Promozione e diffusione dell'educazione ambientale tra i cittadini mediante l'organizzazione di convegni ed eventi specifici su queste tematiche. Introduzione di progetti formativi sull'educazione ambientale.

Introduzione di carta riciclata nelle scuole e negli uffici pubblici.

Sviluppo economico, occupazionale, culturale

Sostegno alla nascita di piccole imprese artigiane e giovanili nel segmento della valorizzazione degli antichi mestieri mediante adeguati percorsi di formazione.

Attività di supporto e consulenza alle iniziative imprenditoriali nei vari settori produttivi. Offerta di uno spazio adibito alla libera espressione giovanile e promozione della nascita di laboratori artigianali e creativi.

Programmazione di un calendario annuale di eventi e manifestazioni culturali.

Cineforum settimanali. Proiezione di film in piazza, durante l'estate.

Promozione fra i giovani delle scuole di laboratori di riciclo creativo di oggetti di uso comune.

Offerta alle scuole di un'area verde in cui coltivare piante e fiori e svolgere attività creative. Creazione di un teatro dei burattini stabile e spazio, durante i weekend, ad artisti di strada.

Contributi per gli studenti universitari.

Raccolta e pubblicazione di tesi di laurea sulla città.

Dedica di una domenica del mese a un personaggio storico della città.

Potenziamento della biblioteca con l'acquisto di nuovi libri e di strumenti di consultazione multimediali e rafforzamento della collaborazione tra scuole e biblioteca comunale.

Promozione dell'attività culturale fra i giovani mediante l’istituzione di premi per quanti intendono far conoscere le attività svolte (artigianali, hobbistiche, musicali, artistiche, ecc.).

Attenzione agli artisti locali mediante incentivi e patrocinio alle loro attività.

Dialogo con le associazioni e gli enti privati che operano sul territorio (bande cittadine, associazioni sportive, gruppi culturali e ricreativi).

Indizione di concorsi e borse di studio per la promozione della cultura della legalità per le scuole, le associazioni, le aziende con il coinvolgimento delle Università.

Turismo

Creazione di un portale web del paese interamente dedicato alla promozione turistica e all’offerta ricettiva.

Valorizzazione dei musei e apertura delle chiese e dei principali monumenti mediante visite guidate e/o con guide audio fisse in varie lingue.

Istituzionalizzazione e valorizzazione delle feste caratteristiche, anche religiose, e degli eventi culturali e musicali di spessore che danno lustro all'immagine del paese.

Realizzazione di itinerari tematici storico - culturali, ambientali, enogastronomici delle produzioni locali.

Diffusione delle opportunità e delle potenzialità esistenti per lo sviluppo economico del territorio.

Promozione e incentivazione del turismo congressuale e organizzazione eventi dedicati al mondo professionale.

2.1.1 ANALISI DI CONTESTO

Internazionale

Premessa

Pianificare partendo dal contesto internazionale

Nel definire il contesto internazionale per la pianificazione organizzativa a livello locale, occorre considerare le attuali dinamiche globali. Il 2023 è stato caratterizzato da un panorama internazionale in continuo cambiamento, influenzato dalle sfide emergenti causate dai nuovi conflitti esplosi e dalla continua gestione degli impatti derivanti dalla pandemia COVID-19.

Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030

L'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** rimane un faro guida per gli sforzi globali. L'Italia, in linea con gli accordi delle Nazioni Unite, continua a impegnarsi verso la realizzazione degli obiettivi delineati. Questa ambiziosa agenda si propone di affrontare la povertà, promuovere la crescita economica, garantire lo sviluppo sociale e preservare l'ambiente su scala mondiale. La dichiarazione "Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" rimane un impegno centrale, sottolineando la volontà di liberare l'umanità dalla povertà e assicurare un pianeta sano per le attuali e future generazioni. Gli sforzi sono indirizzati verso un cambiamento trasformativo per garantire un futuro sostenibile. I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineano le priorità chiave, concentrandosi sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di governance. Questi obiettivi mirano a superare ostacoli sistemici, come le disuguaglianze, modelli di produzione e consumo non sostenibili, cambiamenti climatici e perdita di biodiversità. L'ONU, attraverso un gruppo di esperti, sta definendo indicatori misurabili per monitorare il progresso verso tali obiettivi. La classificazione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile guida l'azione amministrativa, evidenziando l'importanza di allineare gli sforzi locali con questa agenda globale. La partecipazione attiva a tali obiettivi rimane un impegno cruciale per l'ente locale, contribuendo al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva.

I Goal dell'Agenda 2030

Nazionale

Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

Obiettivi individuati dal Governo

Nel panorama del 2023, le scelte dell'ente locale sono strettamente vincolate alle politiche nazionali, in particolare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alla legge di bilancio. Il PNRR guida gli investimenti prioritari, mentre la legge di bilancio si concentra sul sostegno economico e sociale. Parallelamente, le direttive espresse dalla legge di stabilità e il quadro finanziario nazionale delineano i limiti della finanza pubblica, condizionando la flessibilità operativa locale e la realizzazione degli obiettivi strategici. Questa integrazione con le priorità nazionali assicura un allineamento sinergico tra le azioni dell'ente locale e le strategie di livello nazionale per un'efficace implementazione delle politiche a scala locale.

Contesto economico e politica di bilancio

Il panorama nazionale del 2023 è influenzato da molteplici fattori determinanti per lo sviluppo economico. Oltre agli sviluppi della pandemia, all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alle politiche fiscali e monetarie globali, vanno considerati anche i costi energetici, dei materiali e l'impatto di nuovi conflitti come quelli tra Israele e Palestina e tra Russia e Ucraina. Questi eventi geopolitici emergenti si aggiungono al quadro già complesso, contribuendo a definire le prospettive e le decisioni economiche nazionali.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PNRR

Il PNRR, **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, rappresenta la strategia chiave del Governo italiano per l'impiego dei fondi del programma Next Generation EU (NGEU). Presentato nel 2021 alla Commissione Europea e approvato nello stesso anno, il PNRR è oggetto di modifiche in corso introdotte nel 2023 per ottimizzare la sua efficacia:

- Incentivando la transizione ecologica e digitale come risposta alla crisi pandemica.
- Affrontando attivamente le disuguaglianze di genere, territoriali e generazionali per favorire un cambiamento strutturale dell'economia.

Articolato in 6 Missioni principali, il PNRR continua a delineare le priorità di investimento per un periodo di 5 anni. L'implementazione del Piano, avviata nel 2021, subisce modifiche per adattarsi alle nuove esigenze, mantenendo l'obiettivo di rilanciare l'assetto economico e sociale del Paese. La

digitalizzazione, la transizione ecologica e l'inclusione sociale rimangono pilastri fondamentali di questa strategia di ripresa e sviluppo.

Le Missioni del PNRR

Dettaglio missioni PNRR

Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo. Ogni piano nazionale dovrà includere il 20% di spesa per il settore digitale.

La Missione 1 vuole dare un impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività dell'Italia. Si tratta di una sfida complessa, per la quale sarà necessario un intervento profondo, che agisca su più elementi chiave del nostro sistema economico: la connettività per cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni, una Pubblica Amministrazione moderna e la valorizzazione del patrimonio culturale e turistico, anche in funzione di promozione dell'immagine e del brand del Paese.

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica, a cui deve essere dedicato almeno il 37% del fondo.

La Missione 2 ha un obiettivo ben preciso: realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia italiana, in conformità con il Green Deal europeo. Stabilisce interventi per l'agricoltura sostenibile e l'economia circolare, programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabili, lo sviluppo della filiera dell'idrogeno e della mobilità sostenibile. Sono previste, inoltre, azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l'efficientamento del patrimonio immobiliare

(pubblico e privato) e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l'utilizzo efficiente dell'acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine.

Insomma, una vera Missione "green", che promuove tantissime opportunità alle imprese del nostro Paese.

Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

La Missione 3 ha l'obiettivo di superare gli ostacoli del sistema dei trasporti progettando interventi in grado di affrontare le sfide ambientali e logistiche nel settore della mobilità.

Stabilisce interventi per il miglioramento del sistema infrastrutturale italiano, con l'obiettivo di ammodernare la nostra rete di collegamenti per accrescere la competitività del nostro Paese, nel pieno rispetto dell'ambiente; anche le aziende beneficeranno di questi interventi, sviluppando conseguentemente il proprio sistema logistico.

Missione 4: Istruzione e ricerca

La Missione 4 si focalizza sulla relazione che intercorre tra istruzione e mondo del lavoro. Lo scopo degli interventi stabiliti è formare le risorse adatte ai bisogni delle imprese, in vista delle prossime sfide richieste dal mercato.

Il cosiddetto "*Skills mismatch* tra istruzione e domanda di lavoro" è infatti una delle tante criticità emerse nel PNRR; si tratta della mancata corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro; dunque, tra le competenze di chi cerca lavoro e le skills di cui le aziende avrebbero effettivamente bisogno. Ma non è l'unica.

Sono previsti infatti interventi mirati all'innovazione del percorso scolastico (sia a livello formativo sia strutturale) e incentivi che stimolino una collaborazione sinergica tra ricerca pubblica e mondo imprenditoriale.

Missione 5: Inclusione e coesione

La Missione 5 offre incentivi molto diversi tra loro ma tutti accomunati da un unico scopo: realizzare interventi che consentano, su più livelli, di attuare una politica a vocazione sociale incentrata sull'inclusività.

Stabilisce interventi per favorire la socializzazione, il sostegno di percorsi di vita indipendente - soprattutto per persone anziane o con disabilità - e, parallelamente, incentiva politiche di sostegno all'occupazione rafforzando i Centri per l'Impiego, favorendo la creazione di imprese femminili e promuovendo l'acquisizione di nuove competenze delle nuove generazioni.

Missione 6: Salute

La recente pandemia ci ha ricordato ancora una volta il valore della salute, la sua natura di bene pubblico fondamentale e l'importanza macroeconomica dei servizi sanitari pubblici.

Ecco perché alla "Salute" è dedicata un'intera Missione del PNRR che intende indirizzare risorse per il rafforzamento di resilienza e tempestività di risposta del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) attraverso misure ben precise.

L'obiettivo principale è quello di rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie alla creazione di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità), ma anche di potenziare l'assistenza domiciliare, ammodernare le strutture tecnologiche e digitali esistenti e promuovere la ricerca scientifica.

Queste missioni a loro volta si suddividono in componenti, ambiti di intervento e investimenti.

Il PNRR e il *React-Eu*

Oltre al PNRR, ci sono altri fondi che verranno finanziati attraverso il Next Generation Eu, tra i quali il React-Eu, un fondo al quale sono dedicati 50,6 miliardi di euro. Questo ammontare serve a finanziare una nuova iniziativa che porta avanti ed amplia le misure di risposta alla crisi. Il Governo intende richiedere il massimo delle risorse RRF, pari a 191,5 miliardi di euro, divise in 68,9 miliardi di euro in sovvenzioni e 122,6 miliardi di euro in prestiti. Il primo 70 per cento delle sovvenzioni è stato fissato dalla versione ufficiale del Regolamento RRF, mentre la rimanente parte è stata determinata il 30 giugno 2022 in base all'andamento del PIL degli Stati membri registrato nel 2020-2021. Questa ammonta ora a 69,041 miliardi di euro, quindi 150 milioni in più, poiché il PIL italiano è risultato leggermente inferiore alle attese. L'ammontare dei prestiti RRF all'Italia è stato stimato in base al limite massimo del 6,8 per cento del reddito nazionale lordo in accordo con la task force della Commissione.

Il Comune intende investire risorse al fine di predisporre tutta la documentazione necessaria per partecipare alle candidature che, di volta in volta, verranno rese pubbliche, sia in forma singola, che in forma associata, quando necessario.

Territoriale

Il territorio Provinciale

Premessa

I dati sotto presentati della Provincia di Messina fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2023 del Sole 24 Ore (https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/) in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

- ricchezza e consumi;
- affari e lavoro;
- ambiente e servizi;
- demografia, società e salute;
- giustizia e sicurezza;
- cultura e tempo libero.

L'aumento e l'aggiornamento costante degli indicatori negli anni consente di misurare molti aspetti del benessere. Gli indicatori sono tutti certificati, forniti al Sole 24 Ore da fonti ufficiali, istituzioni e istituti di ricerca. Per ciascuno dei 90 indicatori, mille punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e zero punti a quella con il peggiore. Il punteggio per le altre province si distribuisce in funzione della distanza rispetto agli estremi (1000 e 0). In seguito, per ciascuna delle sei macro-categorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all'altro (1/90). Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.

Qualità della vita a Messina

89° SU 107 PROVINCE

Popolazione: 598.811
(2023) Istat

La performance migliore e peggiore

3° in classifica
Medici di medicina generale
Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)
0,85 — MEDIA 0,71

104° in classifica
Indice di litigiosità
Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)
3.284,0 — MEDIA 1.889,0

19° in classifica
Soleggiamento
8,4
Ore di sole al giorno

28° in classifica
Ondate di calore
141,0
Sforamenti >=30°C per 3 giorni consecutivi nel periodo 2011-2021

72° in classifica
Eventi estremi
26,0
Giorni con accumulo di pioggia >40 mm nel periodo 2011-2021

Classifica finale 2023

RANK **89°** — VAR.2022/2021 =

MEDAGLIE 0 0 0

INDICATORE	107°	1°	RANK	VAR.'23/'22	MEDAGLIE		
					●	●	●
Ricchezza e consumi			100°	-10▼	0	0	0
Affari e lavoro			100°	-9▼	0	0	0
Giustizia e sicurezza			73°	+9▲	0	0	0
Demografia e società			78°	-1▼	0	0	1
Ambiente e servizi			76°	+12▲	0	0	0
Cultura e tempo libero			71°	+2▲	0	0	0

Ricchezza e consumi		100°	-10▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Valore aggiunto per abitante Migliaia di euro a valori correnti (Prometeia, stima sul 2023)	90	19	28
Depositi bancari delle famiglie consumatrici In migliaia euro pro capite (Banca d'italia, Al 31 luglio 2023)	87	14	18,5
Spesa delle famiglie per il consumo di beni durevoli In euro all'anno (Osservatorio Findomestic - Prometeia, 2022)	98	1.971	2.616,60
Famiglie con Isee basso Isee < 7mila euro - In % sul totale dei nuclei con Isee (elab su dati Inps, 2022)	102	50	33
Beneficiari di reddito di cittadinanza Persone coinvolte ogni mille abitanti (Inps/Istat, 2022)	95	112,69	54,4
Popolazione con crediti attivi In percentuale sul totale dei maggiorenni residenti (Crif, A giugno 2023)	82	48	51,40
Finanziamenti - Esposizione media residua Incidenza % sul reddito medio dichiarato (Crif, A giugno 2023)	23	137	161,9
Prezzo medio di vendita delle case Per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nei capoluoghi (Scenari immobiliari, a ottobre 2022)	50	1.800	1.898,80
Canoni medi di locazione Incidenza % sul reddito medio dichiarato (100 mq in zona semicentrale) (Scenari immobiliari, a ottobre 2022)	56	34	36,20
Tempi medi di vendita del residenziale In mesi (Scenari immobiliari, a ottobre 2023)	40	5	5,3
Riqualificazioni energetiche Euro per abitante (Enea, 2021)	98	69	124,2
Pagamenti delle fatture oltre i 30 giorni % delle fatture commerciali ai fornitori (Cribis, A settembre 2023)	102	18,3	10,3
Protesti pro capite In euro all'anno (Infocamere/Istat, Agosto 2022 - luglio 2023)	29	1,1	2,8
Inflazione indice generale in % (elab su dati Istat, Sett 2022-Sett 2023)	86	6	5,3
Inflazione prodotti alimentari e bevande non alcoliche in % (elab su dati Istat, Sett 2022-Sett 2023)	85	10	8,60

Affari e lavoro		100°	-9▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Startup innovative Ogni mille società di capitale (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	48	6	6,1
Imprese che fanno ecommerce Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	98	2	4,9
Imprenditorialità giovanile Con titolare under 35, ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	34	9	8,2
Nuove iscrizioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	103	3,9	4,9
Cessazioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	6	3,55	4,6
Imprese in fallimento Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	73	1,8	1,6
Imprese straniere Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	79	7	10,2
Tasso di occupazione In % (20-64 anni) (Istat, 2022)	99	46,7	65,1
Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) In % (Istat, 2022)	94	29,3	18,5
Gender pay gap Diff. % retribuzione media annua rispetto ai maschi (dipendenti del settore privato) (Inps, 2022)	38	30	31,6
Lavoratori domestici Ogni mille abitanti (Inps/Istat, 2022)	70	11	14,4
Quota di export sul Pil Rapporto % tra esportazioni di beni verso l'estero e valore aggiunto (Prometeia, 2022)	78	13	33,1
Partecipazione alla formazione continua In % su persone di 25-64 anni (Istat, 2022)	102	5	9,4
Infortuni sul lavoro Infortuni mortali e inabilità permanente ogni 10mila occupati (Inail, 2021)	80	14	11,4
Numero pensioni di vecchiaia Numero pensionati ogni 1000 abitanti (inps, 2022)	24	166	198,5

Giustizia e sicurezza		73°	+9▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	26	2.712	3.307,40
Furti con destrezza Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	17	20	27,5
Furti in abitazione Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2022)	5	62,5	213,1
Furti di autovetture Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2022)	85	94	93,3
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	14	3,67	13
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	16	5	15,6
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	75	54	47
Estorsioni Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	49	17,9	18,8
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	86	2,84	2
Incendi Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	75	16,87	14,7
Delitti informatici Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	38	41,9	55,5
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	104	3.284,00	2.047,40
Quota cause pendenti ultratriennali In % sul totale delle cause pendenti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	104	0,41	0,2
Durata media delle cause civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	101	596	291
Mortalità per incidenti stradali Tasso standardizzato per 10.000 residenti (15-34 anni) (Istat, 2022)	38	2,44	2,9

Demografia e società		78°	-1▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Densità abitativa Residenti per kmq (Istat, Al 1° gennaio 2023)	59	183	263,8
Speranza di vita alla nascita Numero medio di anni (Istat, 2022)	102	81	82,6
Quoziente di natalità Nativi vivi ogni mille abitanti (Istat, 2022)	43	7	6,4
Tasso di fecondità Nati vivi per donna (Istat, 2022)	68	1	1,2
Saldo migratorio totale Diff. tra iscritti e cancellati all'anagrafe ogni mille residenti (Istat, 2022)	80	0	2,5
Immigrati regolari residenti In percentuale sulla popolazione residente (Istat, Al 1° gennaio 2023)	84	5	8,1
Indice di dipendenza strutturale Residenti in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) ogni 100 in età attiva (15-64 anni) (Istat, 2023)	47	58	58,9
Indice della solitudine Persone sole in % sul totale dei nuclei (elab su dati Istat, 2021)	84	39	36,6
Iscritti all'Aire Per provincia di iscrizione in % su popolazione (Migrantes, 44562)	87	15,9	12,2
Laureati e altri titoli terziari In % su persone 25 - 39 anni (Istat, 2022)	102	18	27,1
Anni di studio Numero medio degli anni di studio della popolazione over 25 anni (elab. Tagliacarne su dati Istat,	86	10	10,5
Consumo di farmaci per l'obesità Pillole (unità minime farmacologiche) vendute pro capite (Iqvia, 2022)	56	11,18	15,8
Psichiatri e psicologia clinica Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	12	0,26	0,2
Medici di medicina generale Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	3	0,85	0,7
Posti letto per specialità ad elevata assistenza Per 10mila abitanti (Istat, 2021)	26	4,7	3,8

Ambiente e servizi		76°	+12 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Qualità della vita degli anziani Tra i 12 parametri: orti urbani, biblioteche, farmaci, infermieri (0, edizione 2023)	104	325	435,7
Qualità della vita delle donne Tra i 12 parametri: amministratori donne, occupazione, speranza di vita, stem, violenze, sport	83	465	548
Qualità della vita dei bambini Tra i 12 parametri: asili nido, aree giochi, pediatri, scuole accessibili (0, edizione 2023)	86	343	420,3
Qualità della vita dei giovani Tra i 12 parametri: concerti, sport all'aperto, nozze, primo figlio (0, edizione 2023)	99	390	499
Farmacie Ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	18	0,42	0,4
Progetti Pnrr Numero ogni mille abitanti (elab su dati Italiadomani.gov.it, all'8 settembre 2023)	34	4,8	4,3
Ecosistema urbano Indice sintetico su 18 parametri: qualità dell'aria, rifiuti, reti idriche, consumo di suolo	98	40	56,3
Tasso di motorizzazione Auto in circolazione ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano)	51	67	66,6
Energia elettrica da fonti rinnovabili Incidenza eolico, fotovoltaico, geotermico e idrico, in % su produzione lorda (Elab. Tagliacarne su	88	13	50,1
Consumi energetici Gas naturale ed energia elettrica nei comuni capoluogo (tonnellate equivalenti di petrolio per 100	9	36	86
Illuminazione pubblica sostenibile Punti luce a led, in % sul totale nel comune capoluogo (Istat, 2021)	47	67	51,6
Amministrazioni digitali Tra i 10 indicatori: servizi online, piattaforme abilitanti e accessibilità (Fpa, 2023)	52	60	59,6
Comuni aperti Tra i 17 indicatori: social media, open data, portali cartografici aperti, app municipali (Fpa, 2023)	25	67	52
Scuole Accessibili In % (Istat, 2022)	87	29	37,3
Temperature Anomalia in °C rispetto al periodo 2011-2021 (Fondazione Cima, 2022)	6	0,26	0,7

Cultura e tempo libero		71°	+2 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Offerta culturale Spettacoli ogni mille abitanti (Siae/Istat, 2022)	65	41,7	48,2
Ingressi a spettacoli Numero di spettatori ogni mille spettacoli (elab. su dati Siae, 2022)	82	44.001,50	61.537,50
Bar Ogni mille abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2023)	81	2,3	2,8
Ristoranti (incluse le attività di ristorazione mobile) Ogni mille abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	29	4	4
Librerie Ogni 100mila abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2023)	45	8	7,6
Palestre, piscine e stabilimenti termali Ogni 10mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	86	1,2	1,7
Servizi di centri per il benessere fisico Ogni mille abitanti (esclusi gli stabilimenti termali) (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	87	0,03	0,1
Patrimonio museale per 100 km2 (Istat, 2021)	16	2	1,9
Addetti nelle imprese culturali In % sul totale (Istat, 2022)	73	0,9	1,1
Indice di lettura Copie ogni 100 abitanti (Ads, 2022)	88	6	13,2
Indice di Sportività Media dei punteggi in base a 36 parametri (Pts Clas, 2023)	72	1	0,9
Indice del clima Media dei punteggi in base a 10 parametri climatici (elaborazione Sole 24 Ore su dati 3Bmeteo,	49	608	593,5
Banda larga Indice di copertura a 100 Mbps (Agcom, 2022)	15	90	78,5
Amministratori comunali con meno di 40 anni In % sul totale (Istat, 2022)	6	33	26,2
Partecipazione elettorale In % sul totale degli elettori (Elab su dati Viminale, 2022)	69	62	63,7

Gli indici sintetici

Nell'indagine sono presenti, inoltre, una decina di "indici sintetici" pubblicati nel corso dell'anno, che a loro volta aggregano più parametri in modo tematico, elaborati da istituti terzi o direttamente dal Sole 24 Ore. Gli indicatori sintetici si possono trovare sempre alla pagina:

indice sintetico del clima: https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Messina

indice sintetico della qualità della vita femminile: https://www.ilsole24ore.com/art/benessere-donne-c-e-monza-vertice-sud-piu-laureate-AEVHnTOC

indice sintetico di sportività: https://lab24.ilsole24ore.com/indiceSportivita/

indice di qualità di vita delle generazioni: https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita-generazioni/

Indice della criminalità: https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/?Messina

L'indice del clima: https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Messina

Comunale

Il Contesto Comunale

Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio e alla situazione socio-economica dell'Ente

Si riportano di seguito i dati:

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 2021 n.	1812
Popolazione residente al 31/12/2022	1783
di cui:	
maschi	853
femmine	930
di cui	
In età prescolare (0/5 anni)	66
In età scuola obbligo (7/16 anni)	159
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni)	226
In età adulta (30/65 anni)	920
Oltre 65 anni	412
Nati nell'anno	10
Deceduti nell'anno	36
Saldo naturale: +/- ...	-26
Immigrati nell'anno n. ...	26
Emigrati nell'anno n. ...	36
Saldo migratorio: +/- ...	-10
Saldo complessivo naturale + migratorio): +/- ...	-36
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente	0

Territorio

Superficie in Kmq						26,11
RISORSE IDRICHE						
	* Fiumi e torrenti					
STRADE						
	* Statali			Km.		0,00
	* Regionali			Km.		0,00
	* Provinciali				Km.	0,00
	* Comunali			Km.		25,00
	* Autostrade				Km.	0,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI						
* Piano regolatore adottato	Si	☒	No	☐	del. G.R. n. 12-12116 del 14/09/2009	
* Programma di fabbricazione	Si	☐	No	☒		
* Piano edilizia economica e popolare	Si	☐	No	☒		
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI						
* Industriali	Si	☐	No	☐		
* Artigianali	Si	☒	No	☐		
* Commerciali		Si	☒	No	☐	
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D. L.vo 267/2000)	Si	☐	No	☒		
Se si, indicare l'area della superficie fondiaria (in mq.)			0			

	AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.	mq. 0,00	mq. 0,00
P.I.P.	mq. 4,00	mq. 1167,00

Situazione socio-economica

Asili nido	n. 0	posti n.	0
Scuole dell'infanzia	n. 1	posti n.	42
Scuole primarie	n. 1	posti n.	53
Scuole secondarie	n. 0	posti n.	0
Strutture residenziali per anziani	n. 1	posti n.	50
Farmacia comunali	n. 0		
Depuratori acque reflue	n. 1		
Rete acquedotto	Km. 15		
Aree verdi, parchi e giardini	Kmq. 0.00		
Punti luce Pubblica Illuminazione	n. 815		
Rete gas	Km. 20		
Discariche rifiuti	n. 0		

Mezzi operativi per gestione territorio	n. 2
Veicoli a disposizione	n. 3
Altre strutture (da specificare)	

Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

In sintesi, i principali servizi comunali sono gestiti attraverso le seguenti modalità:

	Servizio	Modalità di gestione	Soggetto gestore
1	REFEZIONE SCOLASTICA	GESTIONE DIRETTA	
2	TRASPORTO PUBBLICO	IN APPALTO	CAMARDA & DRAGO- EMANULE ANTONINO
3	SCUOLABUS	GESTIONE DIRETTA	
4	SERVIZIO RSU	IN APPALTO	DITTA LTS – NIEM – SICULA TRASPORTI
5	MANUTENZIONE RETE IDRICA E FOGNANTE	IN APPALTO	
6	GESTIONE DEPURATORE	IN APPALTO	
7	MANUTENZIONE IMPIANTO PUBBLICA ILLUMINAZIONE	IN APPALTO	

Organismi gestionali

Tipologia	Esercizio precedente 2023	Programmazione pluriennale		
		2024	2025	2026
Consorzi	n. 1	1	1	1
Aziende	n. 0	0	0	0
Istituzioni	n. 0	0	0	0
Società di capitali	n. 0	0	0	0
Concessioni				
Altro				

Il ruolo del Comune nei predetti organismi è, da un lato quello civilistico, che compete ai soci delle società di capitali e da un altro lato quello amministrativo di indirizzo politico e controllo sulla gestione dei servizi affidati ai medesimi.

Gli interventi normativi emanati sul fronte delle partecipazioni in società commerciali e enti detenuti dalle Amministrazioni pubbliche, sono volti alla razionalizzazione delle stesse e ad evitare alterazioni o distorsioni della concorrenza e del mercato così come indicato dalle direttive comunitarie in materia. Il Comune, oltre ad aver ottemperato a tutti gli obblighi di comunicazione e certificazione riguardanti le partecipazioni, monitora costantemente l'opportunità di mantenere le stesse in base al dettato normativo di riferimento.

Società partecipate

Società Partecipate						
Ragione sociale	**Indirizzo pec della società partecipata**	**%**	**Attività svolta**	**Risultati di bilancio 2017**	**Risultati di bilancio 2018**	**Risultati di bilancio 2019**
ATO ME 1 SPA in liquidazione	*protocollo@pec.atome1spa.com*	2,03%	Raccolta trattamento e smaltimento rifiuti	€. 1806,00	€. -358,00	€. -2330,00
GAL CASTELL'UMBERTO NEBRODI SCARL	*galnebrodi@parcodeinebrodi.it*	0,937 %	Produzione di servi di interesse generale	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
S.R.R. SOCIETA' CONSORTILE SPA	*srrmessinaprovinciascpa@pec.it*	1,14%	Raccolta rifiuti	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA DI MESSINA	*atiacquemessina@pec.it*	0,32%	Gestione Servizio idrico integrato	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
ASMEL CONSORTILE SOC. CONS. A.R.L.	*amministrazioneasmecomm@asmepec.it*	0,048	CENTRALE AUSILIARIA DI COMMITTENZA - 82999	€. 800.467,00	€. 402.740,00	€. 212.657,00

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PREMESSA

Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.2 "*Performance*", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti (da ultimo con deliberazione della Sezione Regionale Veneto n. 73/2022 secondo la quale "*L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, D.Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*"), si ritiene opportuno fornire le **principali indicazioni strategiche ed operative** che l'Ente intende perseguire nel triennio 2024-2026 anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti. Tale sezione, da redigere secondo le logiche di management di cui al D.Lgs. 150/2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta comunale n.199 del 12.10.2017. Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie del Comune; essi devono riferirsi ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. L'elaborazione degli obiettivi è effettuata pertanto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione consiliare n.68 del 27.12.2023 e con il Bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n. 69 del 27.12.2023.

Il Piano degli Obiettivi è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi ordinari e strategico-operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, le responsabilità dei diversi attori in merito al conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva valutazione della Performance, sia organizzativa che individuale dei titolari di posizioni organizzative, dei dipendenti e del Segretario comunale. Il grado di realizzazione di tali obiettivi, cui viene assegnato un peso specifico, verrà misurato applicando procedure e criteri definiti con apposito Regolamento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, A consuntivo, sarà redatto un documento di relazione sulla

prestazione che evidenzia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando e rilevando gli eventuali scostamenti.

Il PdO 2024-2026 del Comune di San Marco d'Alunzio è contenuto nell'**Allegato A)** al presente Piano, con la validazione degli obiettivi da parte del NIV effettuata con verbale n.2 del 07.03.2024.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Esso costituisce, al momento attuale, l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015.

Tale sottosezione è un atto organizzativo fondamentale, attraverso il quale si individuano le aree a rischio di corruzione all'interno dell'Ente, si valuta il grado di incidenza del rischio, si rilevano le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, si identificano i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione, tenendo conto di quanto previsti dai decreti attuativi della citata legge, del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.

Dal 2022, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 81/2021, il PTPCT diventa una sezione del PIAO. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DM 132/2022, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione, per i Comuni con meno di 50 dipendenti, – tra i quali si colloca il Comune di S.Marco d'Alunzio – avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio, anch'essi concentrati solo dove il rischio è maggiore.

Si ritiene opportuno, per il triennio 2024-2026, aggiornare l'intero PTPCT, inserendolo nel PIAO quale sua sottosezione, predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), nella persona del Segretario comunale, dott. Gabriele Pino, nominato con decreto sindacale n. 35 del 04.11.2022.

Sulla base delle indicazioni del PNA per i comuni con meno di 50 dipendenti, il Piano deve contenere in primis le Valutazioni di impatto del contesto esterno e di quello interno.

Analisi del contesto

Secondo l'Autorità nazionale anticorruzione la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015). Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace. 1.1 Contesto esterno. Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 14 gennaio 2016, disponibile alla pagina web http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038& per la provincia di appartenenza dell'ente (pag. 523 DOC. XXXVIII, N. 3 TOMO I, Anno 2014, trasmessa alla Presidenza il 14 gennaio 2016), risulta: per il Comune di San Marco d'Alunzio non risulta in modo specifico alcuna notizia anche se per i comuni della provincia di Messina risulta, in estrema sintesi, quanto segue: "Nell'area che include la fascia tirrenica - che si estende lungo la costa, dalla città di Messina a quella di Palermo, comprendendo la zona dei Nebrodi - è già stata registrata la presenza delle famiglie di Barcellona Pozzo di Gotto, di Mistretta e di Tortorici. Continua ad essere attivo il gruppo dei cosiddetti "Mazzarroti", radicato nei comuni di Mazzarà Sant' Andrea, Terme Vigliatore e Oliveri. A Patti (ME) e nel comprensorio circostante operano soggetti collegati ai sodalizi "Barcellonesi" e dei "Tortoriciani". Nel comune di Caronia (ME) si registra la presenza di una formazione delinquenziale composta da soggetti che recentemente si sono coagulati intorno a Lo Re Giuseppe (referente di Cosa nostra palermitana nell'area nebroidea). Le ingerenze di Cosa nostra nella realizzazione di opere pubbliche sono già state evidenziate dalle operazioni "Pozzo II' e "Gotha" che hanno documentato le evoluzioni della famiglia di Barcellona Pozzo di Gotto, evidenziandone le conflittualità interne e gli stretti legami

con le diverse articolazioni mafiose della provincia. Ulteriori attività investigative hanno consentito di confermare le infiltrazioni della famiglia mafiosa barcellonese nei principali appalti pubblici banditi in ambito regionale, quali quelli per la realizzazione della galleria autostradale "Scianina- Tracoccia" e del raddoppio ferroviario della linea "Messina-Palermo". Un'ulteriore recente attività d"indagine, inoltre, ha riguardato le modalità di assegnazione degli appalti e di esecuzione dei lavori dei parchi eolici denominati "Alcantara-Peloritani" e "Nebrodi", ricadenti nei comuni di Fondachelli Fantina, Novara di Sicilia, Francavilla di Sicilia, Antillo, Ucria, Raccuja, Floresta e Montalbano Elicona. della famiglia barcellonese è stata desunta anche dagli esiti dell'operazione "Gotha IV" 9 . Le indagini, svolte dalla Polizia di Stato e dall'Arma dei Carabinieri, hanno evidenziato le difficoltà del sistema mafioso a seguito delle dichiarazioni di alcuni collaboratori ed il tentativo di ripristinare un assetto organizzativo capace di garantire sia le esigenze di controllo del territorio che è rilevabile anche a Milazzo (ME). " 1.2. Contesto interno L'ente ha definito la propria struttura organizzativa mediante l'adozione dell'articolazione degli uffici e dei servizi. La dotazione organica e l'articolazione degli uffici e dei servizi sono degli strumenti flessibili, da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa, al fine di dotare l'ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità.

L'articolazione degli uffici e dei servizi ripartisce la struttura organizzativa in 3 aree che costituiscono le unità organizzative di primo livello e che coincidono con le aree delle posizioni organizzative ed alle quali sono preposti dei singoli responsabili del servizio L'attività amministrativa svolta dai responsabili dei servizi tiene conto della netta distinzione tra organi di indirizzo politico e gestione dei singoli processi, distinzione già avvenuta da anni, in attuazione, prima delle nuove disposizioni della legge 08/06/1990, nr. 142 e successivamente dal Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (d. lgs. 267/2000).

La mappatura dei processi

Contenuto essenziale del PTPCT è rappresentato dalla mappatura dei processi e dalla conseguente valutazione del rischio, ossia dall'individuazione e analisi dei processi organizzativi dell'ente, allo scopo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività svolta, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, così da poter attivare misure di prevenzione adeguate. Detta analisi risulta essere particolarmente difficoltosa, sia in ragione della notevole diversificazione dei procedimenti svolti dagli Enti locali sia delle contenute risorse umane a disposizione. Difatti, proprio allo scopo di semplificare l'indagine per i Comuni con meno di 50 dipendenti, il D.L. PIAO e il PNA 2022 individuano espressamente i processi e le attività su cui l'analisi deve vertere in via prioritaria. In particolare, l'ANAC raccomanda di mappare e valutare i processi rilevanti per l'attuazione del PNRR, i processi direttamente collegati ad obiettivi di performance, i processi che

coinvolgono la spendita di risorse pubbliche cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici, all'erogazione di contributi e all'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici e privati. La mappatura dei processi richiede, in primis, di individuare i processi che dovranno essere oggetto di analisi ed approfondimento, per poi raggrupparli per aree di rischio, che possono essere generali – comuni a tutte le PP.AA. (Concorsi pubblici, selezione del contraente, autorizzazioni e concessioni) – o specifiche – relative alla singola amministrazione e alle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Ai sensi dell'art. 6, D.M. 24 giugno 2022, gli enti con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) Autorizzazione/concessione;

b) Contratti pubblici;

c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) Concorsi e prove selettive;

e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

La mappatura dei processi del Comune di San Marco d'Alunzio è rappresentata nell'**allegato B**) al presente Piano.

La valutazione del Rischio

Successivamente alla mappatura dei processi, si procede alla fase di valutazione del rischio, in cui l rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Il rischio viene "individuato" e rappresentato tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni processo, è individuato l'evento rischioso cui il processo è sottoposto, individuando altresì i fattori di rischio (ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione).

a. livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

b. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

c. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

d. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

e. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

f. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

La misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa", cioè, applicando una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto). L'ANAC raccomanda di evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

Come da PNA, la misurazione dei processi degli indicatori di rischio è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo. Per ciascun processo è stata espressa una valutazione complessiva del rischio corredata di sintetica motivazione, come da **Allegato C)** al presente Piano.

I processi caratterizzati da una maggiore esposizione al rischio sono considerati le priorità nel trattamento dei rischi.

Il trattamento del rischio: le misure preventive

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione. In tale fase si progetta e si programma l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. L'individuazione delle misure deve essere impostata

avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure rappresentano strumenti di prevenzione del rischio, da programmare e attuare in fase organizzativa quindi preliminarmente allo svolgimento del processo. Possono essere "generali" o "specifiche", a seconda che intervengano in maniera trasversale sull'intera amministrazione ovvero in maniera puntuale su alcuni specifici rischi. L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del PTPCT. Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, come da **Allegato D)** al presente Piano.

Di seguito, le principali misure preventive programmate:

a) Formazione del personale addetto ai processi, gestita del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che sovrintende alla programmazione delle attività di formazione, all'individuazione dei soggetti impegnati, anche sul versante della docenza e delle metodologie formative, nonché alla verifica dei suoi risultati effettivi. Nel corso del 2024 dovranno essere previste attività di formazione ed aggiornamento per i Responsabili e per i dipendenti utilizzati nella attività a più elevato rischio di corruzione, tese ad offrire strumenti di supporto nell'applicazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione.

1 - MISURA: Erogazione di attività formativa

PROGRAMMAZIONE: Entro il 31.12.2024

RESPONSABILE: RPCT - Personale

2 - MISURA: Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione

PROGRAMMAZIONE: Nella relazione di monitoraggio prevista ex lege

RESPONSABILE: RPCT

b) Codice di Comportamento. Il Comune di San Marco d'Alunzio si doterà del proprio Codice di Comportamento Integrativo entro il 31/12/2023, da aggiornare alle modifiche apportate dal DL 36/2022, convertito nella L. 79/2022, all'art. 54 del D. Lgs. 165/2001 secondo il quale nei codici di comportamento dei dipendenti viene aggiunta una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, anche con la finalità di tutelare l'immagine della PA.

3 - MISURA: Monitoraggio dell'attuazione delle regole del Codice di comportamento aggiornato nel 2023 ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020 al "nuovo" art. 54 del D.Lgs. 165/2001

PROGRAMMAZIONE: Entro il 31.12.2024

Responsabili: RPCT e responsabile area amministrativa

c) Disciplina del conflitto di interessi. L'art.6 bis della Legge n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41 della Legge n. 190/2012, stabilisce che "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche solo potenziale". Tale norma va letta in correlazione con l'art.6 del D.P.R. n. 62/2013 che recita: " Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici". Ancora, il comma 2 dell'art. 42 del Codice dei contratti definisce specificamente le ipotesi di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici e il PNA 2022 dedica a questa particolare fattispecie un'apposita sezione. Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara ed evitare che il dipendente non renda o non aggiorni la dichiarazione, ANAC nel PNA 2022 ha fornito indicazioni circa l'adozione di modelli di autodichiarazione guidata, utili ai fini dell'elaborazione, da parte di ogni Amministrazione, di un proprio modello di autodichiarazione, che deve essere compilato da tutti coloro che svolgono un ruolo nell'ambito di un appalto pubblico.

4 - MISURA: dichiarazione di insussistenza di situazioni conflitto di interessi con riferimento procedimento

PROGRAMMAZIONE: Inserimento nelle determinazioni dei Responsabili dei Servizi

RESPONSABILE: Tutti i responsabili

5 - MISURA: Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione

PROGRAMMAZIONE: Nella relazione di monitoraggio prevista ex lege

RESPONSABILE: RPCT

d) Dichiarazione Titolare Effettivo PNRR. Quale misura di prevenzione della corruzione in tema di affidamenti a valere sul PNRR, è stato predisposto un modello **(allegato E al presente Piano)** per

l’individuazione del titolare effettivo che confluisce nella documentazione di gara e deve essere compilato dagli operatori economici che partecipano alle procedure ad evidenza pubblica.

6 - MISURA: Dichiarazione titolare effettivo da depositare agli atti degli affidamenti PNRR

PROGRAMMAZIONE: All’atto della partecipazione alla procedura

RESPONSABILE: Ciascun responsabile

e) Disciplina delle ipotesi di inconferibilità/incompatibilità. L'Ente verifica la sussistenza di eventuali cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al Capo III (Inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni,) e al Capo IV (Inconferibilità di incarichi a componenti di organi di indirizzo politico) del D. Lgs. n. 39/2013, per ciò che concerne il conferimento di incarichi. A tal fine, il destinatario dell'incarico di P.O., produce dichiarazione sostitutiva di certificazione, secondo quanto previsto dall'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Le violazioni in tema di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico (cfr. art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013) e l'applicazione delle connesse sanzioni (cfr. art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013).

7 - MISURA: dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità

PROGRAMMAZIONE: Al conferimento dell’incarico

RESPONSABILE: Tutti gli incaricati

8 - MISURA: Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione

PROGRAMMAZIONE: Nella relazione di monitoraggio prevista ex lege

RESPONSABILE: RPCT

Norme specifiche sono dettate per l’ipotesi di conferimento dell’incarico di membro di commissione, atteso che, ai sensi dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici) e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 (Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione) l'Ente verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e dei soggetti cui si intende conferire incarichi nei seguenti casi: formazione delle commissioni di concorso e delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture; conferimento di incarichi dirigenziali e degli altri incarichi di cui all'art. 3 del richiamato D. Lgs. n. 39/2013; assegnazione dei dipendenti dell'area direttiva agli uffici indicati dall'art. 35 del D. Lgs. ti. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici); all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene d'ufficio, ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Le violazioni in materia di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico e l'applicazione delle sanzioni previste, in applicazione degli artt. 17 e 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

9 - MISURA: Produzione di idonea dichiarazione in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico

PROGRAMMAZIONE: Al conferimento dell'incarico

RESPONSABILE: Tutti gli incaricati

10 - MISURA: Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione

PROGRAMMAZIONE: Nella relazione di monitoraggio prevista ex lege

RESPONSABILE: RPCT

f) Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage) La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma è considerata un'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva (ANAC, PNA 2022). La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

11 - MISURA: Inserimento di apposite clausole nei contratti di assunzione di personale e nei bandi di gara inerenti all'attività dei dipendenti successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

PROGRAMMAZIONE: Inserimento in ciascun contratto

RESPONSABILE: Tutti i responsabili

12 - MISURA: Dichiarazione, ai sensi del d.P.R. 445/2000, da parte di ogni contraente e appaltatore circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001

PROGRAMMAZIONE: All’atto dell’affidamento

RESPONSABILE: Tutti i responsabili

13 - MISURA: Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione

PROGRAMMAZIONE: Nella relazione di monitoraggio prevista ex lege

RESPONSABILE: RPCT, nell’ambito dei controlli interni

g) Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower) L’art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, riscritto dalla L. 179/2017 stabilisce che il pubblico dipendente che, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”, segnali, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non [possa] essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”. La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all’applicazione dell’istituto dell’accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L’accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata. L’art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all’accesso. La disciplina del Whistleblowing è stata recentemente oggetto di aggiornamento con il D. Lgs. 24/2023 (di attuazione alla direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019). Le principali novità riguardano: l’ampliamento del novero di soggetti che possono beneficiare delle garanzie dei whistleblowers; rafforzamento della tutela della riservatezza; ampliamento del novero delle fattispecie qualificabili come ritorsioni. Il decreto disciplina più analiticamente i canali di segnalazione, che sono: Segnalazione interna, anche in forma orale, (con definizione del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, dei soggetti che necessariamente devono istituire i canali di segnalazione intera e dell’iter procedurale successivo alla segnalazione interna); Segnalazione esterna: la possibilità di segnalazione direttamente all’ANAC diventa una eccezione, ed è prevista esclusivamente in presenza di determinate condizioni previste dall’art. 6 del decreto; Divulgazione pubblica: è prevista tale possibilità di segnalazione (a titolo esemplificativo attraverso comunicati stampa, social network) ed anche in tal caso è possibile accedere alle misure di protezione accordate dal decreto per i segnalanti.

14 - MISURA: Adeguamento della procedura per la segnalazione degli illeciti al nuovo D. Lgs. 24/2023

PROGRAMMAZIONE: Obiettivo raggiunto nel 2023, previsto monitoraggio dell'implementazione nell'anno 2024

RESPONSABILE: RPCT

h) Misure di controllo: sul punto, si veda il Regolamento sui controlli interni, Approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 07 del 07.07.2013.

Le misure di trasparenza

La Trasparenza costituisce la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore con la Legge n. 190/2012. Ai sensi dell'articolo 1 del D. Lgs. n. 33/2013, modificato dal Decreto Legislativo n. 97/2016, *'La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, 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'.*

Il Comune di San Marco d'Alunzio intende realizzare l'obiettivo di trasparenza sostanziale quale reale e concreta accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, anche attraverso l'implementazione dei nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione di dati.

Per ogni Settore come configurato all'interno del funzionigramma comunale, ciascun Responsabile di Area, titolare di Posizione Organizzativa è competente per le pubblicazioni di legge e per l'evasione delle domande di accesso agli atti inoltrate all'Ente.

E' fatta salva la delega a personale appositamente incaricato e incardinato presso ciascun ufficio di curare l'istruttoria delle richieste e la relativa evasione. Resta fermo l'obbligo del Responsabile di Settore di vigilare sulla tempestiva evasione delle richieste di accesso e degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

Ciascun dipendente, in caso di erroneo inoltro delle richieste di accesso a settore diverso da quello di competenza, ove ne sia a conoscenza, ne cura diligentemente l'inoltro delle richieste all'ufficio competente, anche per il tramite del software gestionale in suo "comunicazioni" "protocollo interno". Resta fermo l'obbligo per il personale addetto al protocollo di inoltrare correttamente le richieste agli uffici competenti secondo il funzionigramma vigente.

Con l'avvio della piena digitalizzazione dei contratti pubblici a partire dal 1. gennaio 2024, scattano anche novità dal punto di vista degli obblighi di pubblicazione. Con la delibera n. 601 del 19 dicembre

2023, l' Autorità Nazionale Anticorruzione ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici.

L'Allegato F) al presente piano ripropone fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, aggiornati al 01.01.2024 individuando i documenti, le informazioni ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale e riprende l'all. n. 1 della deliberazione ANAC 264 del 20.06.2023, come modificato con delibera n.601 del 19 Dicembre 2023: ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTOSEZIONE "

In particolare, è stata modificata la disciplina sui contratti pubblici e sugli accessi agli atti documentali e civici/generalizzati.

L'art. 28 del DLgs 36/2023 e le successive delibere ANAC 261 e 263 individuano nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici l'unico portale sul quale assolvere tutti gli obblighi di pubblicazione. Dunque un adempimento unico a fronte del quale le comunicazioni come gli accessi andranno effettuati attraverso l'indicazione di un LINK.

Tutti i settori e le aree comunque interessati dall'affidamento di contratti pubblici per servizi e forniture – non solo per i lavori – di qualunque importo, anche in caso di affidamenti diretti e anche per importi inferiori a 5mila euro, dovranno curare la TOTALE digitalizzazione della procedura.

Andranno acquisiti CIG – non si distingue più tra smart cig e cig – e andranno caricati i dati sulla BDNCP.

FASE TRANSITORIA: con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 con il quale sono state fornite indicazioni per il periodo transitorio fino alla piena applicazione della disciplina in tema di digitalizzazione prevista dal nuovo codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36/2023 e riferita a tutte le procedure di affidamento, si prevede un doppio binario per l'acquisizione cig o su piattaforme telematiche abilitate (es MEPA) oppure a mezzo PCP fino al 30.06.24;

APPALTI E CONCESSIONI: la documentazione di gara è resa costantemente disponibile, fino al completamento della procedura di gara e all' esecuzione del contratto, sia attraverso le piattaforme digitali di cui all' articolo 25 del CODICE DEI CONTRATTI, sia attraverso i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. La documentazione di gara è altresì accessibile attraverso il collegamento ipertestuale comunicato alla BDNCP. Gli obblighi di pubblicazione delle informazioni in allegato si considerano assolti ove sia stato inserito in "amministrazione trasparente" il collegamento ipertestuale alla banca dati nazionale contenente i dati, informazioni o documenti alla stessa comunicati.

Il monitoraggio e il riesame delle misure

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio". È ripartito in due "sotto-fasi": 1. il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2. il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Periodicamente, ed almeno entro il 10 gennaio di ogni anno, trasmettono una relazione di verifica complessiva dello stato di attuazione delle disposizioni in materia e del PTPCT – annualità precedente

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione presenta il modello organizzativo adottato.

- **Capitale Umano:** rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.

- **Salute Organizzativa:** rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.

- **Organizzazione del lavoro agile:** l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.

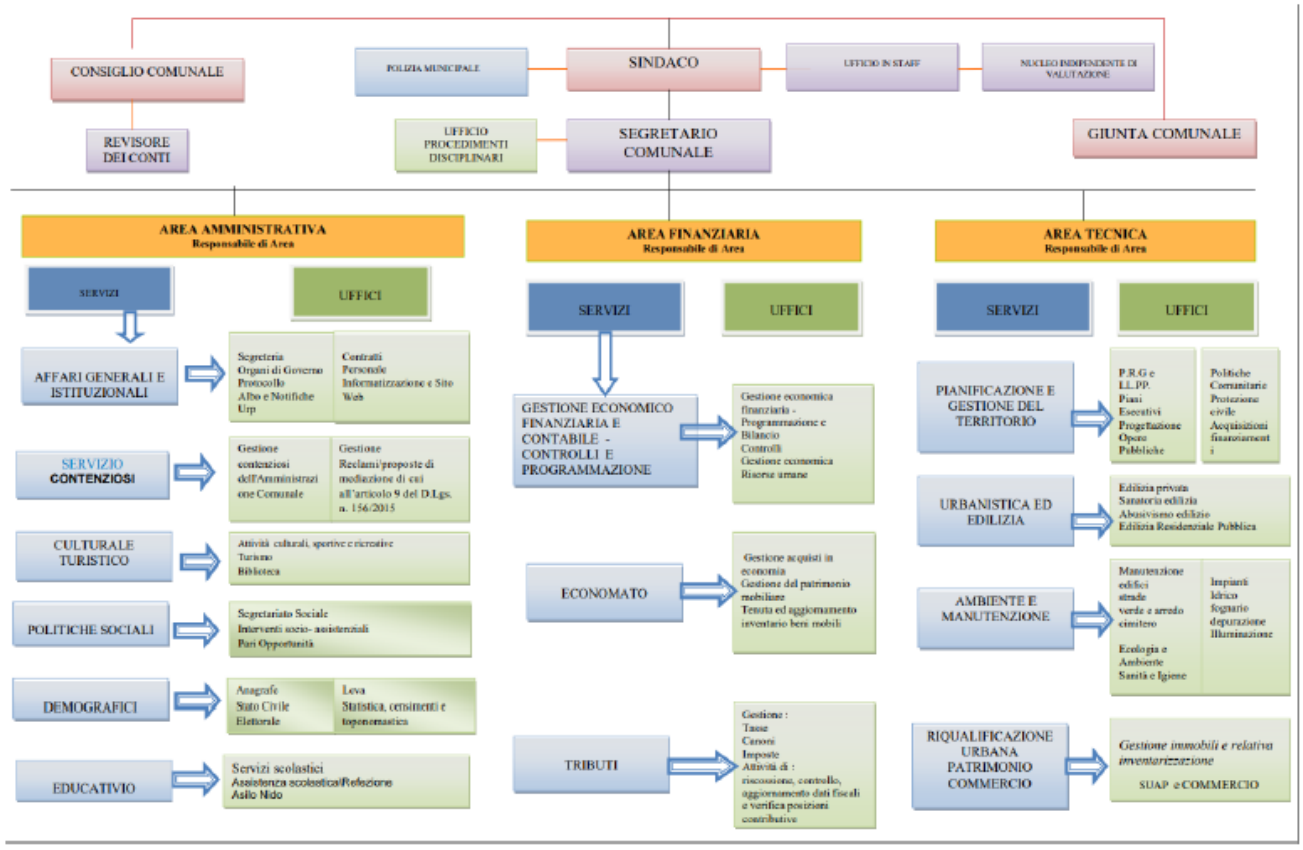
- **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico.

3.1.1 ORGANIGRAMMA

Organigramma dell'Ente

Premessa

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente:



Struttura

- **Sindaco**
  - **Segretario comunale**
    - **Area tecnica**

      Area degli istruttori (ex categoria C): 6

      Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

      Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

    - **Polizia municipale**

Area degli istruttori (ex categoria C): 1

- **Urbanistica**
- **Pianificazione e gestione del territorio**
- **Attività produttive e patrimonio**
- **Ambiente e manutenzione**

- **Area finanziaria**

  Area degli istruttori (ex categoria C): 3

  Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

  Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

  - **Economato**
  - **Tributi**
  - **Gestione economico finanziaria - programmazione e bilancio - controlli**

- **Area amministrativa**

  Area degli operatori esperti (ex categoria B): 6

  Area degli istruttori (ex categoria C): 13

  Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 3

  - **Albo e notifiche**
  - **Leva**
  - **Urp**
  - **Servizi scolastici**
  - **Contenziosi**
  - **Pari opportunità**
  - **Anagrafe**
  - **Organi di governo**
  - **Segretariato sociale**
  - **Turismo**
  - **Interventi assistenziali**
  - **Informatizzazione e sito web**

- **Elettorale**
- **Segreteria**
- **Biblioteca**
- **Personale**
- **Contratti**
- **Protocollo**
- **Statistica**
- **Stato civile**
- **Attività culturali, sportive e ricreative**

3.1.2 FUNZIONIGRAMMA E PROCESSI

Uffici e processi

Il grafico rappresenta il collegamento tra la struttura organizzativa e i processi corruttivi analizzati all'interno della sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza.

Struttura

- **Sindaco**
  - **Segretario comunale**

    Gestione e archiviazione dei contratti pubblici

    - **Area tecnica**

      Proposta di aggiudicazione in base all'oepv

      Programmazione di forniture e di servizi

      Selezione per l'affidamento di incarichi professionali

      Programmazione dei lavori art. 21

      Rendicontazione

      Proposta di aggiudicazione in base al prezzo

      Gestione degli alloggi pubblici

      Nomina della commissione giudicatrice art. 77

      Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture

      Gestione e archiviazione dei contratti pubblici

      Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture

      Verifica delle offerte anomale art. 97

      Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.

      Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del tulps (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)

      Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico

Esecuzione

Gestione delle sepolture e dei loculi

- **Polizia municipale**
- **Urbanistica**
- **Pianificazione e gestione del territorio**
- **Attività produttive e patrimonio**
- **Ambiente e manutenzione**

- **Area finanziaria**

Nomina della commissione giudicatrice art. 77

Rendicontazione

Verifica delle offerte anomale art. 97

Proposta di aggiudicazione in base all'oepv

Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture

Proposta di aggiudicazione in base al prezzo

Esecuzione

Programmazione di forniture e di servizi

Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture

Selezione per l'affidamento di incarichi professionali

Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.

- **Economato**
- **Tributi**
- **Gestione economico finanziaria - programmazione e bilancio - controlli**

- **Area amministrativa**

Nomina della commissione giudicatrice art. 77

Concorso per la progressione in carriera del personale

Esecuzione

Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)

Programmazione di forniture e di servizi

Verifica delle offerte anomale art. 97

Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali del personale

Gestione del diritto allo studio e del sostegno scolastico

Servizi per disabili

Servizi assistenziali e socio- sanitari per anziani

Servizio di trasporto scolastico

Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture

Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture

Gestione e archiviazione dei contratti pubblici

Servizi per minori e famiglie

Servizi per adulti in difficoltà

Servizio di mensa

Concorso per l'assunzione di personale

Selezione per l'affidamento di incarichi professionali

Rendicontazione

Proposta di aggiudicazione in base al prezzo

Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.

Asili nido

Proposta di aggiudicazione in base all'oepv

- **Albo e notifiche**
- **Leva**

- **Urp**
- **Servizi scolastici**
- **Contenziosi**
- **Pari opportunità**
- **Anagrafe**
- **Organi di governo**
- **Segretariato sociale**
- **Turismo**
- **Interventi assistenziali**
- **Informatizzazione e sito web**
- **Elettorale**
- **Segreteria**
- **Biblioteca**
- **Personale**
- **Contratti**
- **Protocollo**
- **Statistica**
- **Stato civile**
- **Attività culturali, sportive e ricreative**

3.1.3 CAPITALE UMANO

Sezione 3: Capitale Umano

Premessa

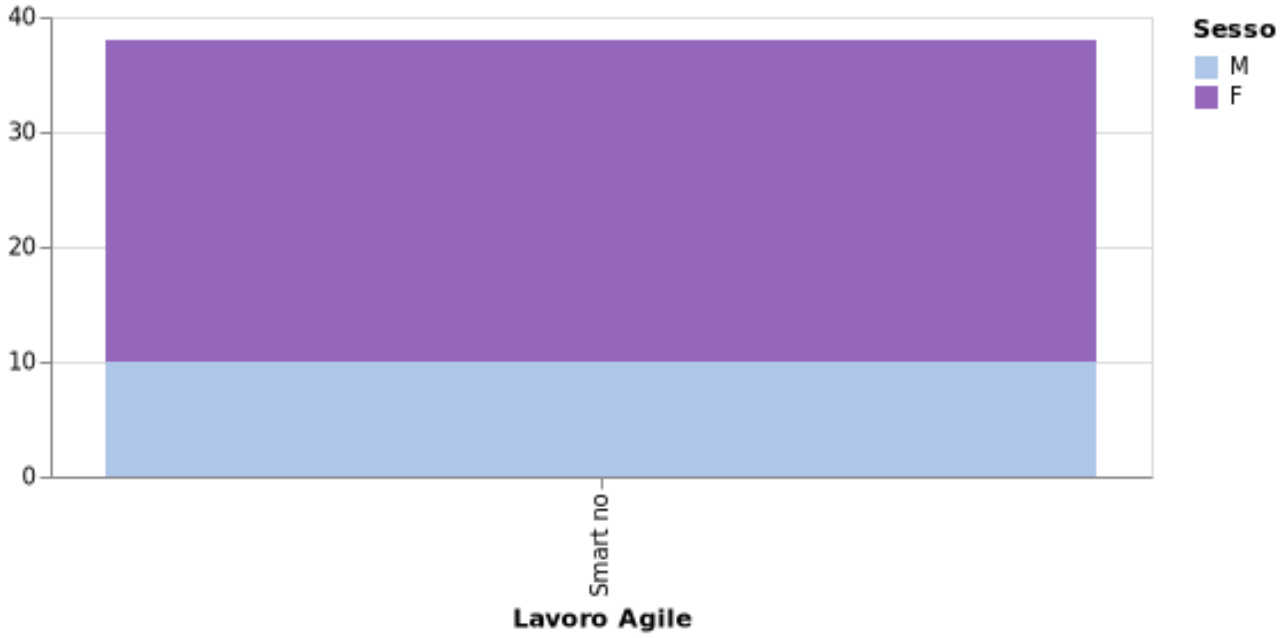
Di seguito la rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- livelli di responsabilità organizzativa;
- fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- età;
- genere;
- altre ed eventuali specificità del modello organizzativo.

Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.

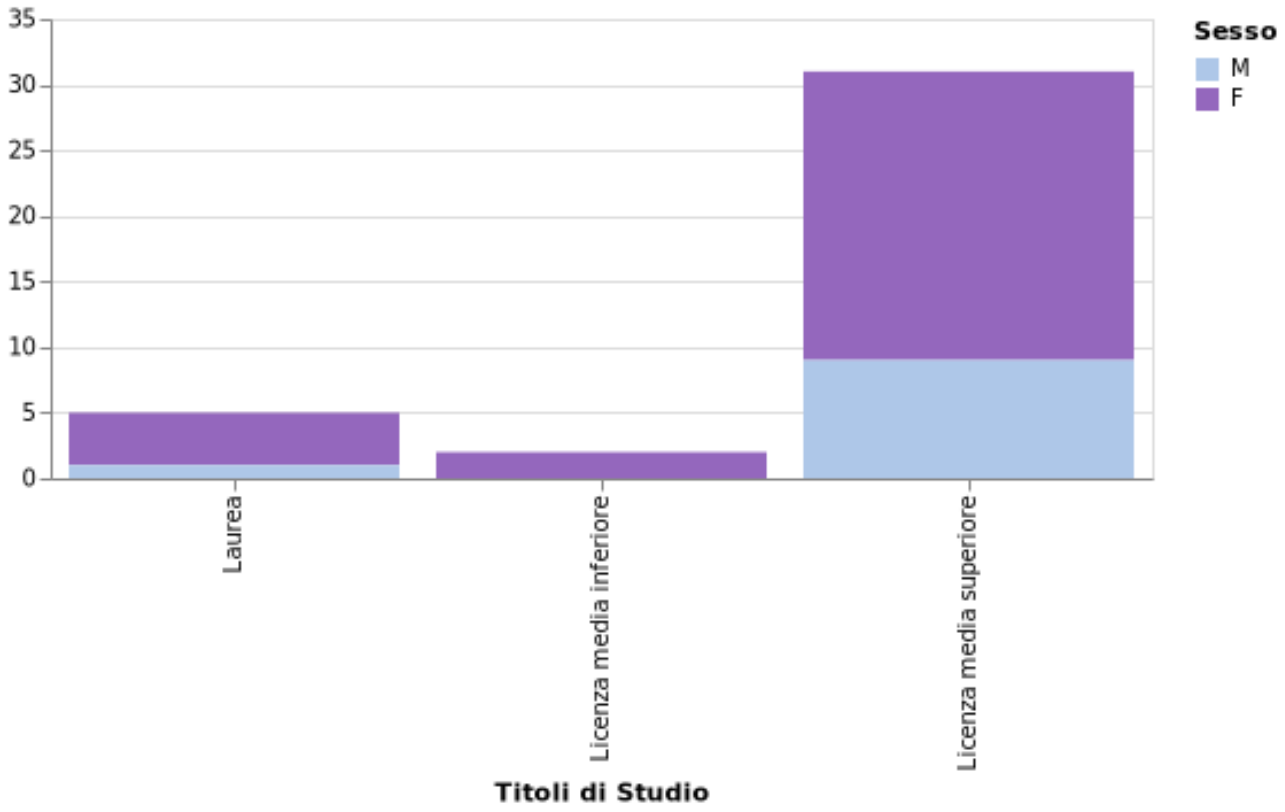
Lavoro agile

Descrizione	Maschi	Femmine
Smart no	10	28
Totale	**10**	**28**



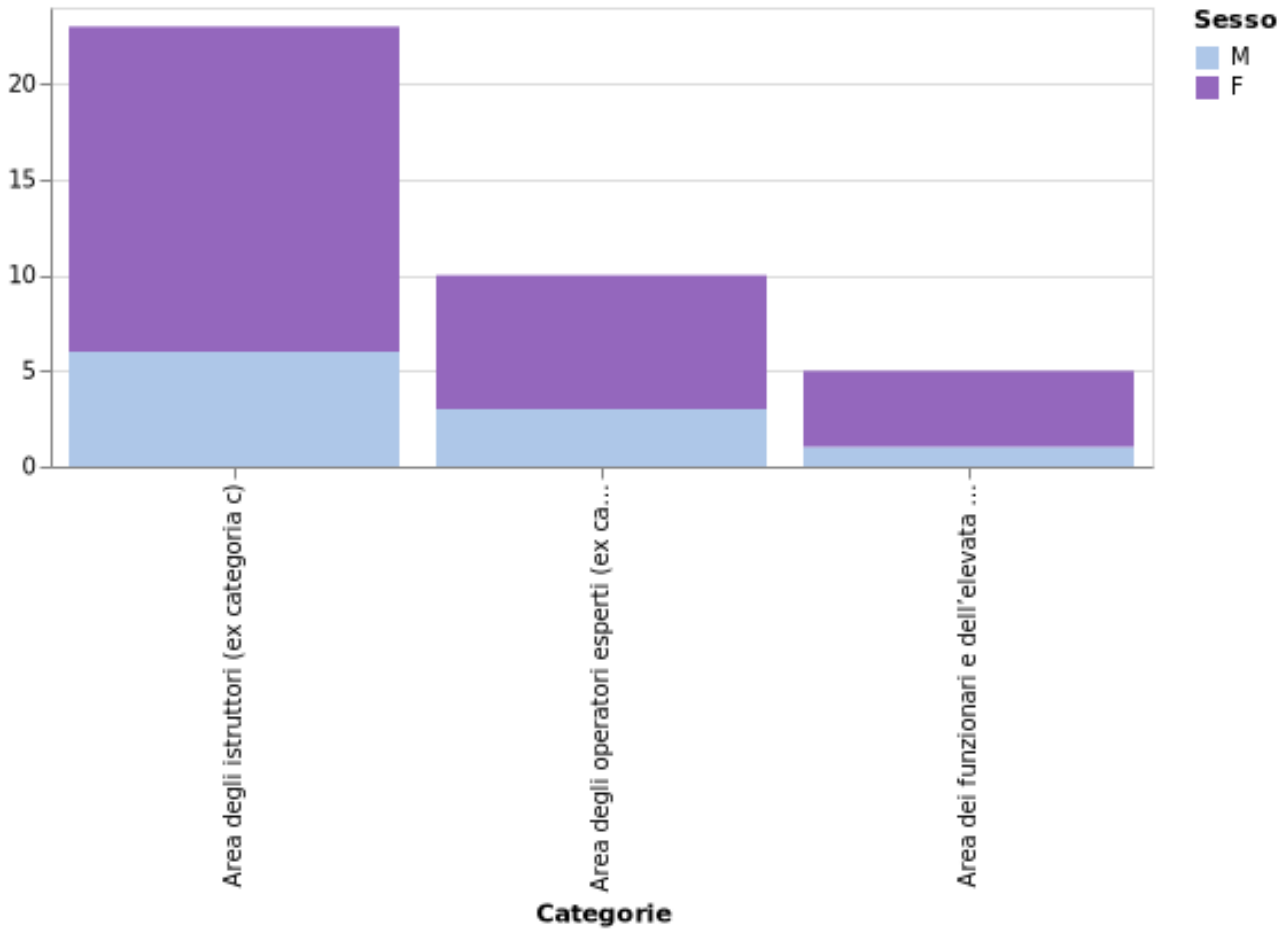
Titoli di studio dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Licenza media superiore	9	22
Laurea	1	4
Licenza media inferiore	0	2
Totale	**10**	**28**



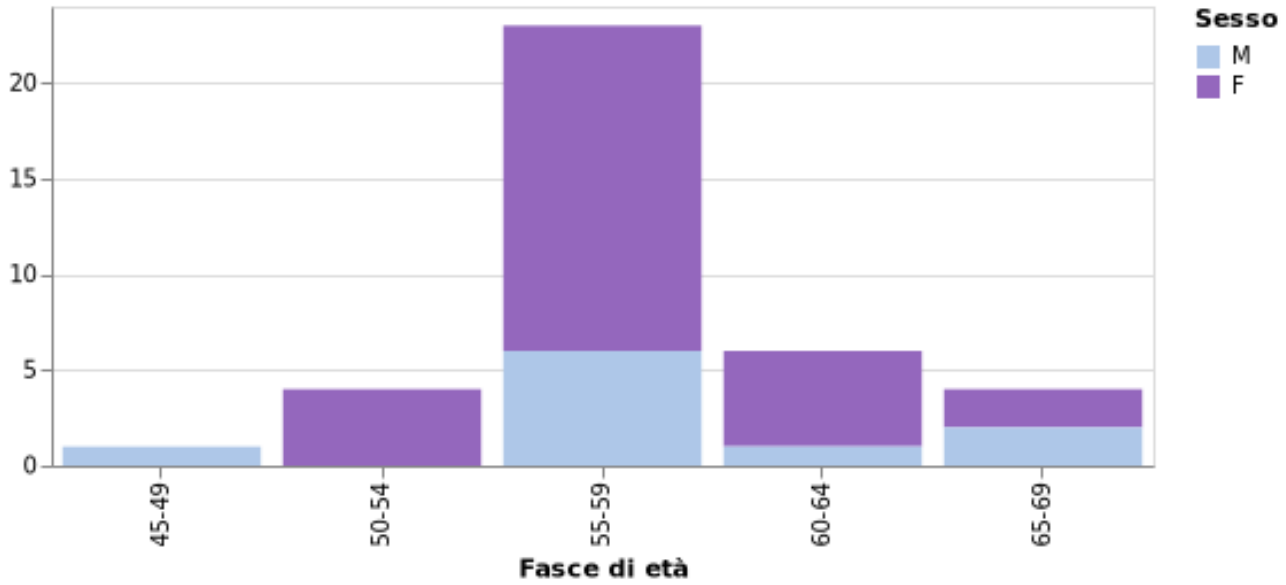
Categorie dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Area degli operatori esperti (ex categoria b)	3	7
Area degli istruttori (ex categoria c)	6	17
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria d)	1	4
Totale	**10**	**28**



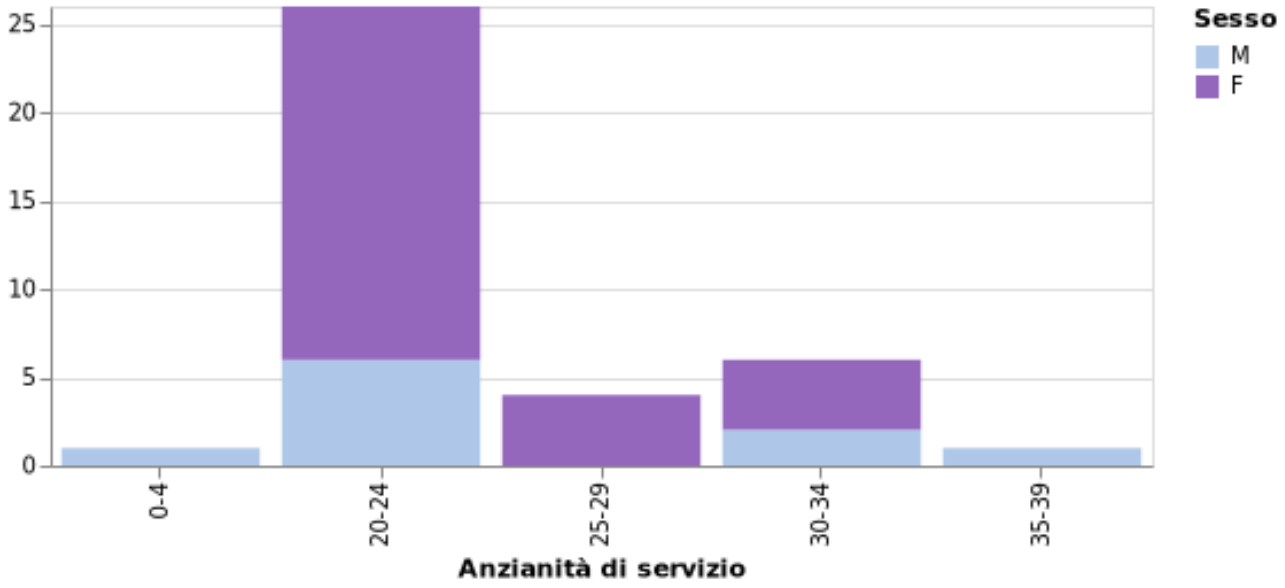
Fasce di età dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
65-69	2	2
55-59	6	17
60-64	1	5
45-49	1	0
50-54	0	4
Totale	**10**	**28**



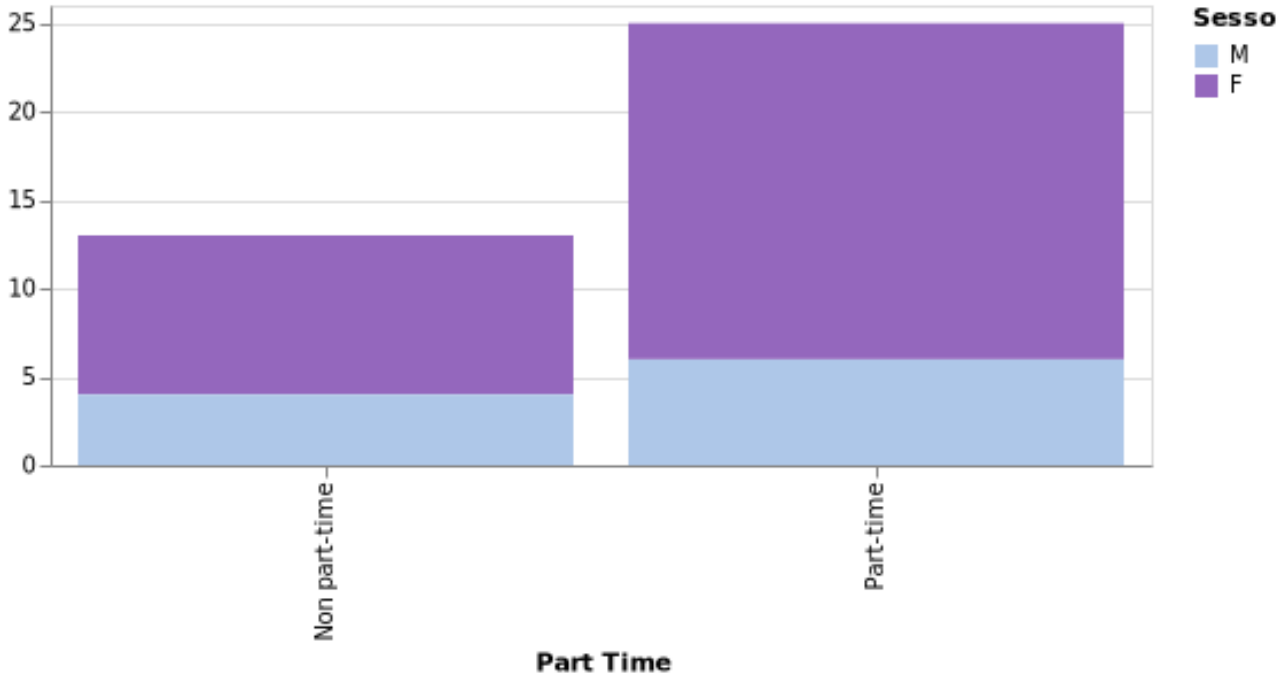
Anzianità dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
35-39	1	0
25-29	0	4
0-4	1	0
30-34	2	4
20-24	6	20
Totale	**10**	**28**



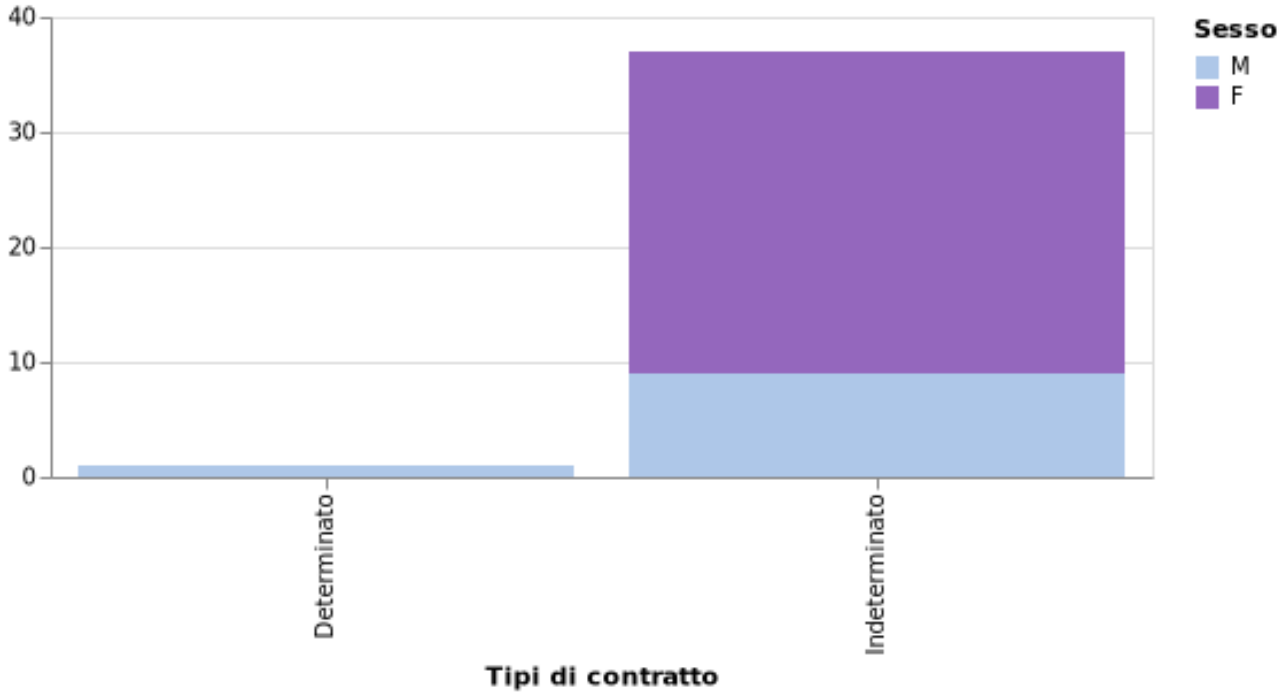
PartTime dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Part-time	6	19
Non part-time	4	9
Totale	**10**	**28**



Tipo di contratto dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Indeterminato	9	28
Determinato	1	0
Totale	**10**	**28**



Sesso dipendenti

Descrizione	Valore
Femmine	28
Maschi	10
Totale	**38**

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

Attraverso questa Sottosezione, viene assorbito il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art.14 comma 1 della L. N.124/2015.

Il DL 80/2021 all'articolo 6 comma 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) introduce il nuovo "Piano Unico" della PA, il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" , che accorpa il piano della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione. Il POLA confluisce pertanto in questo nuovo Piano unico, che ha durata triennale con aggiornamento annuale e dovrà essere pubblicato dalle amministrazioni entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

Sebbene sia obbligatoria per tutti gli Enti, a prescindere dal numero dei dipendenti, l'Ente può omettere questa Sottosezione, se, per motivi organizzativi, non ritenesse di prevedere il Lavoro Agile o il Lavoro da remoto come modello. In tal caso, risulterebbe, comunque applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Piano, l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Il 16 novembre 2022 si aggiunge un nuovo tassello alla disciplina del lavoro agile perché viene firmato il CCNL nazionale per gli enti locali che prevede un'apposita disciplina nel Titolo IV LAVORO A DISTANZA, distinguendo tra il lavoro agile e il lavoro da remoto (art. da 63 a 70).

Il CCNL stabilisce che i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Pertanto, la presente sezione è stata inviata alle organizzazioni sindacali per il confronto.

In questa Sottosezione del Piano, l'Amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e

nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Il Comune di San Marco d'Alunzio ha elaborato il Piano Organizzativo del Lavoro agile **(Allegato G)** che è stato trasmesso alle OO.SS., giusto prot. n. del 04/03/2024 per le relazioni sindacali di cui al succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Funzioni Locali del 16.11.2022.

Il Presente Piano sostituisce ogni altra disposizione adottata precedentemente dall'Ente in materia di lavoro agile.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

Quadro normativo

In tema di programmazione del personale si deve considerare il seguente quadro normativo:

- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 impone agli organi di vertice delle amministrazioni locali la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- l'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e che sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

- il Decreto del 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito, ai sensi dell'art.6-ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

- il D.L. n. 34/2019 (c.d. "Decreto Crescita"), convertito dalla L. n. 58/2019 introduce importanti novità in materia di limiti alla spesa di personale e, segnatamente considerato che: (i) l'art. 33, comma 2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata da un successivo decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economica e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, i comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, al netto di quelle la cui destinazione è vincolata e al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; (ii) è stato pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, il Decreto 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019.

Il decreto attuativo della riforma ambisce a rivoluzionare le assunzioni negli Enti locali superando la logica del turn-over e misurando la capacità assunzionale sulla base delle entrate delle Amministrazioni.

In virtù del decreto attuativo: a) i comuni il cui rapporto spesa del personale ed entrate correnti è al di sotto del primo valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 (che quindi costituisce l'anno di riferimento per il calcolo dell'incremento della spesa) nella percentuale massima definita da apposita tabella, fermo restando il rispetto del primo valore soglia; b) i comuni il cui rapporto tra spesa del personale e entrate correnti si colloca al di sopra del secondo valore soglia devono avviare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento; c) i comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti si colloca tra i due valori soglia potranno procedere con tutte le assunzioni possibili che consentano loro di non superare il valore di detto rapporto, come registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

A livello nazionale la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dai nuovi calcoli si colloca al di fuori del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater e 562 della L. n. 296/2006 (media triennio 2011-2013); quest'ultimo è da considerarsi un limite ancora vigente

nell'ipotesi di spesa generata da altre tipologie di spesa per il personale (tempo determinato, somministrazione, contratti di collaborazione).

L'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in L. n. 131/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che racchiude al suo interno il piano dei fabbisogni del personale (sottosezione 3.3. del Piao).

Situazione attuale e cessazioni

Il Comune di San Marco d'Alunzio rientra nella classe demografica compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti e pertanto il valore soglia applicabile al quale è necessario fare riferimento per la sostenibilità della spesa di personale e per valutare l'ammissibilità di nuove assunzioni è pari al 32,60 % delle entrate correnti facendo riferimento alla relativa FASCIA 3 dato atto che, sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1 Comuni virtuosi

FASCIA 2 Fascia intermedia

FASCIA 3 Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Al fine di applicare le disposizioni di cui al quadro normativo, si procede per l'anno 2024 come segue:

1. all'individuazione della spesa di personale;
2. a rapportare la spesa del personale con le entrate correnti al netto del FCDE, onde ricavarne la percentuale di riferimento, come da prospetto che segue:

Anno 2020

Spesa per il personale: 1.178.534,55 €

Incidenza % spesa personale su spesa corrente: 54,42%

Anno 2021

Spesa per il personale: 1.200.701,02 €

Incidenza % spesa personale su spesa corrente: 53,16%

Anno 2022

Spesa per il personale: 1.322.169,41 €

Incidenza % spesa personale su spesa corrente: 50,82%

Al fine di evidenziare la progressiva riduzione dell'incidenza %spesa personale su spesa corrente, si riportano anche i dati provvisori non ancora approvati in rendiconto 2023:

Anno 2023

Spesa per il personale: €.1.123.403,82

Incidenza % spesa personale su spesa corrente: 39,14%

3. a raffrontare la percentuale ottenuta con quella del valore soglia, pari al 32,60% onde ricavare la spesa di personale massima consentita, come da prospetto che segue:

Valore soglia: 32,60%

Spesa di personale max consentita (entrate correnti al netto del FCDE * valore soglia): €. 848.144,88

4. a individuare il margine di spesa di personale a disposizione per l'effettuazione di nuove assunzioni, come da prospetto che segue:

Spesa di personale max consentita: €. 848.144,88

Spesa del personale dell'ente: €. 1.322.169,41

Margine di spesa: €. 0

Si dà atto:

- che la pianificazione e la programmazione delle politiche concernenti la gestione del personale è funzionale alle politiche ed agli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nel triennio e va effettuata tenendo conto delle esigenze che annualmente possono manifestarsi.
- che si è adottato un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fino all'obiettivo del conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, nel caso in cui il rapporto fra spesa del

personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica si intende applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

RIDUZIONE DELLA SPESA

Al fine di ridurre il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti si dà atto che:

Cessazioni 2021

- n. 1 dipendente, cat. D – incardinato c/o l'Area Tecnica,
  - Costo annuo: Euro 44.168,87

Cessazioni 2022

- n. 1 dipendente, cat. B – incardinato c/o l'Area Amministrativa,
  - Costo annuo: Euro 32.412,02

Cessazioni 2023

- n. 1 dipendente, cat. C – incardinato c/o l'Area Tecnica, Servizio Polizia Municipale,
  - Costo annuo: Euro 37.948,76
- n. 1 dipendente, cat. A – incardinato c/o l'Area Tecnica,
  - Costo annuo: Euro 30.255,19
- n. 1 dipendente, cat. C – incardinato c/o l'Area Tecnica, Servizio Polizia Municipale,
  - Costo annuo: 37.948,76

Copertura dei posti vacanti e prossime assunzioni

Cessazioni

Al fine di continuare nel progressivo programma di riduzione della spesa, tenendo comunque conto delle esigenze organizzative dell'Ente, si dà atto che si verificheranno le seguenti cessazioni di personale, dovute a collocamento in quiescenza:

Anno 2024

- n. 1 dipendente, cat. Operatore Esperto – incardinato c/o l'Area Amministrativa, a partire dal 01/07/2024.
  - Costo annuo: 29.828,94

Si segnala inoltre di aver ricevuto nota di dimissioni a partire dal 31/03/2024 per la seguente posizione ex art.110 comma 1 del TUEL:

- n. 1 Funzionario Tecnico a 18 ore–Area Tecnica a partire dal 31.03.2024 ex art.110 TUEL;
  - Costo annuo**:** Euro 23.750.

Anno 2025

- n. 1 dipendente, cat. Istruttore (ex Cat.C) – incardinato c/o l'Area Tecnica, a partire dal 01.09. 2025.
  - Costo annuo: 37.034,30
- n. 1 dipendente, cat. Funzionario Tecnica (Cat.D) – incardinato c/o l'Area Tecnica, a partire dal 01.07 2025.
  - Costo annuo: 35.475,48

Anno 2026

- n. 1 dipendente cat. Istruttore (Ex cat.C)– incardinato c/o l'Area Tecnica, a partire dal 01.02.2026
  - Costo annuo: 37.036,05

Programmazione delle assunzioni

Alla luce degli elementi espressi in precedenza, allo stato attuale si ritiene di prevedere per il triennio 2024-2026 due assunzioni integralmente etero-finanziate, di nuove unità di personale da destinare all'attuazione delle politiche di coesione.

Le due assunzioni sono quindi subordinate al finanziamento delle nuove unità di personale e al rispetto dei requisiti richiesti con l'avviso di manifestazione di interesse di cui sotto.

Nello specifico è stato pubblicato sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e sul sito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione l'Avviso di manifestazione d'interesse che avvia il piano straordinario di assunzioni per la politica di coesione.

L'Avviso realizza le misure previste dall'art. 19 del D.L. n. 124/2023, finalizzate all'attuazione del principale Intervento del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, che ha finanziato l'assunzione a tempo indeterminato, con risorse integralmente etero-finanziate, di nuove unità di personale da destinare all'attuazione delle politiche di coesione. In particolare, ai Comuni e alle Unioni di Comuni saranno destinate fino a 1.674 nuove unità di personale, ulteriori 70 alle Città Metropolitane.

L'Ente prevede quindi nel piano del fabbisogno triennale 2024-2026 con conseguente rideterminazione della dotazione organica, le seguenti assunzioni di due funzionari Elevata qualificazione a partire dal 2024, uno Area Tecnica ed uno area Amministrativa.

- n. 1 Funzionario Tecnico a 36 ore– da incardinare c/o l'Area Tecnica a partire dall'anno 2024, da reclutare mediante Piano straordinario di assunzioni per la politica di coesione a seguito di manifestazione di interesse a seguito di Delibera di Giunta n.264 del 04.12.2023
  - Costo annuo: assunzione eterofinanziata
- n. 1 Funzionario Amministrativo a 36 ore– da incardinare c/o l'Area Amministrativa a partire dall'anno 2024, da reclutare mediante Piano straordinario di assunzioni per le politiche di Coesione a seguito di manifestazione di interesse a seguito di Delibera di Giunta n.264 del 04.12.2023:
  - Costo annuo: assunzione eterofinanziata

Assunzioni ex 110 TUEL

Per la copertura dei posti vacanti di responsabile dell'area si programma di procedere nell'anno 2024 all'assunzione di 1 Funzionario Tecnico ex art.110 comma 1 del TUEL secondo cui "lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi, di qualifiche dirigenziali, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica. Fermi restano i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico"; Sulla G.U. n. 47 del 24 febbraio 2023 è stato pubblicato, il d.l. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 contenente "Novità in materia di governance del PNRR, rafforzamento della capacità amministrativa dei soggetti attuatori (tra cui gli enti locali)", che introduce anche novità in materia di gestione del

personale degli enti locali all'art.8, al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse fino al 31 dicembre 2026, gli enti locali, beneficiari di tali risorse, possono affidare incarichi dirigenziali (ex art. 110, comma 1, d.lgs. 267/2000) fino al 50% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica. Si da, inoltre, atto che le assunzioni effettuate ex art. 110 TUEL **sono da considerarsi non soggette ai limiti previsti per la spesa di personale cd. flessibile**, e ciò per espressa previsione legislativa, ivi inclusa anche l'eventuale spesa sostenuta per l'attribuzione di una indennità ad personam. L'attuale dotazione organica dirigenziale prevede n.1 posto ex art.110 TUEL di Funzionario Tecnico a 36 ore ed in atto ne risulta coperto n.1 posto ex art.110 TUEL part time a 18 ore. È intenzione dell'Ente, per il 2024, viste le necessità e le difficoltà che sono state palesate dal Funzionario dell''Area Tecnica, formalizzate con lettera di dimissioni (prot. n.675 UTC del 11.03.2024), con decorrenza 1 Aprile 2024, a gestire i numerosi progetti e finanziamenti PNRR e rispettare le relative scadenze con un rapporto di lavoro part - time, assumere nell'ambito della quota del 50% consentita dal succitato art. 8 del D.L.13/2023, n.1 funzionario tecnico a tempo pieno, 36 ore, ex art.110 TUEL a seguito di apposita procedura che si programma di svolgere nel mese di Aprile 2024.

Anno 2024

- n. 1 Funzionario Tecnico a 36 ore– da incardinare c/o l'Area Tecnica a partire dal 15.04.2024, da reclutare mediante procedura ex art.110 TUEL;
  - Costo annuo: 47.500,00

Programmazione spesa del personale

In considerazione delle assunzioni e delle cessazioni che l'Amministrazione intende fare nell'anno 2024 si dà atto che l'ammontare complessivo della spesa di personale per il 2023 e programmato per il triennio 2024-2026, calcolata al fine della verifica del valore soglia e quindi escludendo procedure come quella ex art.100 TUEL, è presumibilmente pari a quella di cui al prospetto che segue:

Spesa del personale ente

2023: euro 1.123.403,82

2024: euro 1.093.574,88

2025: euro 1.021.065,10

2026: euro 984.029,05

Seguiranno, con separato atto, le necessarie eventuali variazioni finanziarie per far fronte alle assunzioni di che trattasi.

Includendo le azioni assunzionali introdotte si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi come su ricostruiti, nei seguenti valori:

Anno 2023

Spesa programmata calcolata al fine del calcolo del valore soglia: 1.123.403,82 €

Valore soglia atteso: 39,14 %

Anno 2024

Spesa programmata calcolata al fine del calcolo del valore soglia: 1.093.574,88 €

Valore soglia atteso: 38%

Anno 2025

Spesa programmata calcolata al fine del calcolo del valore soglia: 1.021.065,10 €

Valore soglia atteso: 36%

Anno 2026

Spesa programmata calcolata al fine del calcolo del valore soglia: 984.029,05 €

Valore soglia atteso: 34%

Si rileva che, trattandosi di uno strumento che ha riflessi finanziari, è richiesto il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 nonchè il parere del Revisore dei Conti.

Rideterminazione organica San Marco d'Alunzio alla luce del PTFP 2024-2026

Profilo professionale	Dotazione vigente			ANNO 2024			ANNO 2025			ANNO 2026			NOTE
	CAT.	FULL TIME	PART TIME	CAT.	FULL TIME	PART TIME	CAT.	FULL TIME	PART TIME	CAT.	FULL TIME	PART TIME	
SEGRETARIA ECONOMA	Funzionari	2		Funzionari	2		Funzionari	2 (fino al 01.07.2025)		Funzionari	1		Si prevede n.1 collocamento in pensione a decorrere dal 01/07/2025
FUNZIONARIO TECNICO	Funzionari	0	1/18h (art.110 T.U.E.L. comma 1)	Funzionari	2 (di cui 1 ex art.110 T.U.E.L.) a partire dal mese di Aprile 2024)		Funzionari	2		Funzionari	2		Si prevede per il 2024 di espletare la procedura per 1 Funzionario Tecnico ex art.110 comma 1 Tuel a 36/h in quanto l'attuale funzionario tecnico ex art.110 comma 1 TUEL a 18/h ha comunicato le sue dimissioni a partire dal 31.03.2024. Si prevede inoltre a partire dal 2024 la copertura di un posto a 36 ore, etero finanziata dal Ministero della Coesione
FUNZIONARIO CONTABILE	Funzionari	1		Funzionari	1		Funzionari	1		Funzionari	1		
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Funzionari	1		Funzionari	2		Funzionari	2		Funzionari	2		Si prevede inoltre a partire dal 2024 la copertura di un posto a 36 ore, etero finanziata dal Ministero della Coesione
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	1	17/24h	Istruttori	1	17/24h	Istruttori	1 (fino al 01.09.2025)	16/24h	Istruttori	0	16/24h	Si prevede un collocamento in pensione di un istruttore amministrativo incardinato presso l'Area Tecnica a partire dal 01.09.2025.
GEOMETRA	Istruttori	1	1/24h	Istruttori	1	1/24h	Istruttori	1	1/24h	Istruttori	1 (fino al 01.02.2026)	1/24h	Si prevede un collocamento in pensione di uno dei due geometri a partire dal 01.02.2026
AGENTI DI POLIZIA MUNICIPALE	Istruttori	1	0	Istruttori	1	0	Istruttori	1	0	Istruttori	1	0	
AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Istruttori	0	2/24h	Istruttori	0	2/24h	Istruttori	0	2/24h	Istruttori	0	2/24h	
AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Operatori esperti	0	1/24h	Operatore esperti		1/24h	Operatori esperti	0	1/24h	Operatori esperti	0	1/24h	
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	Op. esperti	2	4/24h	Op. esperti	2	4/24h	Op. esperti	2	4/24h	Op. esperti	2	4/24/h	
MESSO NOTIFICATORE	Operatori esperti	1		Operatore esperto	1 (fino al 01.07.2024)		Operatore esperto	0		Operatore esperto	0		Si prevede un collocamento in pensione a decorrere dal 01/07/2024
OPERAIO PROFESSIONALE	Operatori esperti	1		Operatori	1		Operatori	1		Operatori	1		
CUOCO	Operatori esperti	1		Operatori	1		Operatori	1		Operatori	1		
TOTALE		12	26		15	25		14	24		12	24	
	38			40			38			36			

3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Priorità strategiche

Gli obiettivi strategici del Piano sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali i funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici.

Ciascun responsabile di Area effettua le scelte che ritiene opportune in materia di formazione, sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);

- alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si affiancano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, indirizzate all'aggiornamento professionale per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio, di volta in volta attivate in relazione alle necessità rilevate e alle novità normative introdotte.

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, Syllabus per la formazione digitale, come di seguito indicato:

Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione	Tutti i dipendenti
Trasparenza e privacy	Tutti i dipendenti
Sicurezza informatica nella PA	Tutti i dipendenti
ANPR, CIE, Censimento	Area Amministrativa
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi, nuovo codice dei contratti pubblici)	Titolari di EQ, dipendenti cat. D e C
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	Titolari di EQ, dipendenti cat. D e C
Sito Internet	Tutti i dipendenti cat. D e C
Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008	Tutti i dipendenti

3.3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Premessa

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la*

Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi…. Omissis…. I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (…)".

Il Piano nel contesto del Comune di San Marco d'Alunzio

Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) 2024-2026 è stato approvato dal CUG nella seduta del 15/02/2024 giusto verbale n.1 del 15/02/2024

Il documento, coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere, si allontana dall'enfasi di promuovere "l'attenzione alle donne" per passare "all'attenzione all'organizzazione" che comprende donne e uomini. La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane.

Affinché essa possa essere raggiunta si richiede innanzitutto un cambiamento culturale sia in tutto il personale che nelle strutture politiche di riferimento, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste nella misura adeguata all'entità dell'Ente.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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

Il Piano triennale di azioni positive è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma vuole porsi nel contesto del Comune di S.Marco d'Alunzio come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente quindi di concentrare l'attenzione su limitate ma attuabili misure.

E' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni: si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

E' anche indispensabile chiarire che il PAP nel Comune di S.Marco d'Alunzio non può avere come obiettivo quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Questo perché la presenza femminile è preponderante rispetto a quella maschile, nella complessiva organizzazione. Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne.

Quindi la funzione dell'azione positiva va intesa nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Va rammentato che il concetto di azione positiva corrisponde con quello di misura temporanea e speciale che, in deroga al principio di uguaglianza formale tra i due generi, mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità uomo-donna. Esse sono:

- "speciali", in quanto non tipicizzate secondo un canone unitario e predeterminato, ma calate e modellate su un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- "temporanee", in quanto, almeno tendenzialmente, destinate ad esaurirsi con la cessazione delle condizioni (disparità di trattamento tra generi) che le hanno rese necessarie.

Il Comune di S.Marco d'Alunzio è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ma anche della inutilità di scrivere un sistema di regole tanto prolisso quanto scarsamente attuabile o addirittura sgradito alle stesse destinatarie tipiche, che nel Comune di S.Marco d'Alunzio sono convinte di poter far valere il proprio ruolo senza il supporto di stampelle normative; quindi la proposta di PAP si limita alle poche misure di cui si reputa opportuna l'introduzione .

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il giusto approccio deve tener conto quindi dello scenario descritto nella Direttiva 23/05/2007 che afferma come *"... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".*

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo "coerente con" ma "funzionale a" gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese: perciò la considerazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa e può avere l'effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Quadro organizzativo dell'Ente al 31/12/2023

Dipendenti a tempo indeterminato	Area dei funzionari ed E.Q. Ex. Cat. D	Area degli istruttori Ex. Cat. C	Area degli operatori esperti Ex. Cat. B	Area degli operatori esperti Ex. Cat. A	TOTALE
DONNE	4	16	7	\	27
UOMINI	1	7	3	\	11
TOTALE	5	23	10	\	**38**

Il Segretario Comunale è un uomo ed è titolare dal 08/11/2022

Si prende atto dell'equilibrio della presenza femminile.

Obiettivi del triennio

Nell'organizzazione del Comune di S. Marco d'Alunzio non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti.

E' però opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte. Così, nel corso del triennio oggetto del Piano, il Comune di S.Marco d'Alunzio intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1.

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3.

Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4.

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5.

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni Positive per il conseguimento degli obiettivi

Ambito: tutela dalle molestie e/o discriminazioni (obiettivo 1)

Il Comune di S. Marco d'Alunzio si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da: pressioni o molestie sessuali;

- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

Ambito: tutela del benessere (obiettivo 2)

Il Comune di S.Marco d'Alunzio si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia
- dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare a produttività ed il clima lavorativo generale.

Ambito: promozione delle pari opportunità (obiettivo 3)

Il Comune di S.Marco d'Alunzio si impegna a non creare ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere (in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità);
- obbligo di adeguata motivazione dell'ipotesi di un'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;

- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità (obiettivo 4)

Il Comune di S. Marco d'Alunzio si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso le seguenti azioni, specialmente necessarie in ragione della distanza e delle caratteristiche dei collegamenti tra la sede di lavoro e le residenze di alcune lavoratrici:

- raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.; favorevole valutazione delle richieste di part-time fatte salve le situazioni di oggettiva impossibilità;
- promozione del telelavoro previa fissazione di obiettivi misurabili.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (obiettivo 6)

Il Comune di S. Marco d'Alunzio si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo da realizzare attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);

- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato all'Albo informatico dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Si dà atto che:

- con Determinazione n. 51 del 05/03/2021 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183;
- Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) 2024-2026 **(Allegato H)** è stato approvato dal CUG nella seduta del 15/02/2024 giusto verbale n.1 del 15/02/2024 e viene approvato in via definitiva nel presente PIAO del Comune di San Marco d'Alunzio, corredato dal parere della Consigliera di parità del 04.03.2024

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

4 MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO

4.1.1 PREMESSA

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di San Marco d'Alunzio sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori, si calcola il raggiungimento degli obiettivi per ciascun ambito di programmazione;
- Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà 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.

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 consente al RPCT di poter osservare costantemente l’andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. 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

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

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