



Comune di Giardini Naxos (ME)

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

Premessa

L'articolo 6 del D.L. 8/2021 (c.d. Decreto Reclutamento) convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto per le pubbliche amministrazioni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, uno strumento per la razionalizzazione e la semplificazione della programmazione degli enti pubblici, nell'intento di superare la frammentazione degli strumenti di programmazione utilizzati.

Il Piao, infatti, 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, il piano delle azioni positive.

Con il Piao è stato avviato, un significativo tentativo di ri-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il Piano Integrativo non è un mero assemblaggio di documenti, bensì un insieme armonico e coordinato, frutto di una pianificazione complessa ma guidata da una regia unica e dall'intento di perseguire i fini di valore pubblico.

Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico documento;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Quadro normativo

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione degli stessi.

Il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, avente ad oggetto “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, stabilisce il contenuto del PIAO e rappresenta lo strumento attraverso il quale lo stesso va ad integrarsi con la normativa preesistente (Dlgs 165/2001).

Il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione N. 132 del 30 giugno 2022 fornisce le indicazioni in base alle quali deve essere approvato il PIAO.

Introduzione

Il PIAO è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore.

Con questo documento si stabilisce un collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nel programma di mandato e nel DUP, con riferimento in particolare alla sezione strategica, e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del Dup e nel Peg, così come da ultimo previsto nel recente Decreto del MEF 25 luglio 2023, che detta le “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42.

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
- c) gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati:
 - ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management,
 - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale,
 - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;

f) 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;

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

La mancata approvazione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs 150/2009, ovvero:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Alle precedenti sanzioni si aggiunge quella amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del d.l. 90/2014, riferita alla mancata approvazione del piano anticorruzione.

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e soprattutto consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria nell'intento di semplificarla**.

Struttura e composizione del PIAO

Il Piano integrato di attività e organizzazione è suddiviso in quattro sezioni a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale:

Sezione1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sezione3: Organizzazione e capitale umano

Sezione4: Monitoraggi

SEZIONE 1

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI GIARDINI NAXOS
INDIRIZZO	Piazza Abate Cacciola, 98035 Giardini Naxos ME
SINDACO	Giorgio Stracuzzi
PARTITA IVA	00343940839
CODICE FISCALE	00343940839
CODICE ISTAT	083032
PEC	protocollogiardininaxos@pec.it
SITO ISTITUZIONALE	www.comune.giardini-naxos.me.it
RESIDENTI (al 01.01.2024)	9.205 abitanti
DIPENDENTI (al 01.01.2024)	72 (di cui n. 24 a tempo pieno, n. 17 a tempo parziale a 18 ore settimanali e n. 31 a tempo parziale a 24 ore settimanali)

1.2 Analisi del contesto esterno, aspetti demografici, economici e sociali, struttura.

SUPERFICIE totale del Comune	5,29 kmq
Densità abitativa	1.753,74 ab./km ²

Il comune di Giardini Naxos è un comune italiano della provincia di Messina che conta 9.205 residenti, distante circa 40 chilometri da Messina e circa 39 chilometri da Catania. Confina a nord e a ovest con il Comune di Taormina, a est con il mare Jonio a sud è separato dal fiume Alcantara con il Comune di Calatabiano in provincia di Catania.

Chiamata all'inizio Naxos e poi Giardini. Al vecchio nome di Giardini si aggiunse Naxos per ricordare la sua origine greca.

Centro turistico della costa ionica, l'antica Naxos fu, infatti, la prima colonia greca ad essere fondata in Sicilia nel 736 a.C. Lo sviluppo del nuovo borgo chiamato Giardini si ebbe in tempi molto recenti se si pensa che ancora nel 1831 non possedeva alcuna autonomia amministrativa. Da Giardini, la sera del 18 agosto 1860, salpò Garibaldi diretto verso la costa calabrese.

Famosa stazione balneare ha un'economia basata soprattutto sul turismo estivo che dà impulso all'attività edilizia, al commercio e all'artigianato tipico locale assai fiorente nei settori del ferro battuto, della terra cotta, del ricamo a mano e della ceramica.

L'agricoltura è caratterizzata da forti produzioni di limoni, mandorle e olive. Fonte di reddito è anche la pesca esercitata da una cinquantina di piccole imprese.

Il territorio è una striscia prevalentemente pianeggiante, di forma pressoché rettangolare, situata sul mar Ionio nella Sicilia orientale.

Il turismo soprattutto straniero, attratto anche dalla vicinanza con Taormina, si sviluppa prevalentemente nella fascia di lungomare che alterna spiagge libere a lidi privati.

La sua collocazione in un suggestivo scenario paesaggistico rappresenta una forte attrazione per i visitatori provenienti dal tutto il mondo. Meno intensi sono, invece, i rapporti con i comuni vicini, in genere limitati a motivi di studio o di natura burocratica. Numerosi sono gli appuntamenti per eventi ricorrenti di rilevanza nazionale e internazionale. La festa della Patrona, Maria Santissima Raccomandata, si celebra l'8 settembre. È gemellata con Chalkis (Grecia), dal 1985.

Dati sulla popolazione

L'analisi demografica costituisce uno degli approfondimenti di maggior interesse per un'amministrazione pubblica.

L'attività dell'Ente è diretta a soddisfare le esigenze/bisogni e gli interessi della propria popolazione individuata come "cliente/utente" del Comune. Pertanto, la conoscenza dei principali indici demografici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche. Inoltre, la popolazione rappresenta il principale stakeholder di ogni iniziativa dell'amministrazione.

La popolazione residente a Giardini Naxos al 31 dicembre 2023 ammonta a 9.205 unità, 73 in meno rispetto al 31 dicembre 2022 (9.278).

È il secondo comune con maggiore densità di popolazione della città metropolitana di Messina.

	vecchiaia	dipendenza strutturale	ricambio della popolazione attiva	struttura della popolazione attiva	carico di figli per donna feconda	natalità (x 1.000 ab.)	mortalità (x 1.000 ab.)
2012	146,0	46,7	155,0	120,4	0,0	9,1	8,1
2013	151,6	47,9	150,7	123,7	0,0	7,2	10,1
2014	154,1	48,4	141,4	126,1	0,0	7,6	8,7
2015	159,2	48,7	150,5	132,2	0,0	6,3	8,4
2016	168,2	49,7	154,0	138,1	0,0	7,1	8,8
2017	173,8	51,6	154,4	140,1	0,0	5,2	9,4
2018	186,0	51,9	158,7	143,1	0,0	6,1	9,6
2019	194,0	51,4	169,5	146,8	0,0	5,8	10,2
2020	205,1	51,5	164,5	148,5	0,0	6,5	12,4
2021	210,0	54,2	155,7	148,1	0,0	7,8	12,4
2022	205,9	54,0	151,4	148,9	0,0	7,9	13,0
2023	205,8	53,9	156,4	148,9	0,0	-	-

Indice di vecchiaia

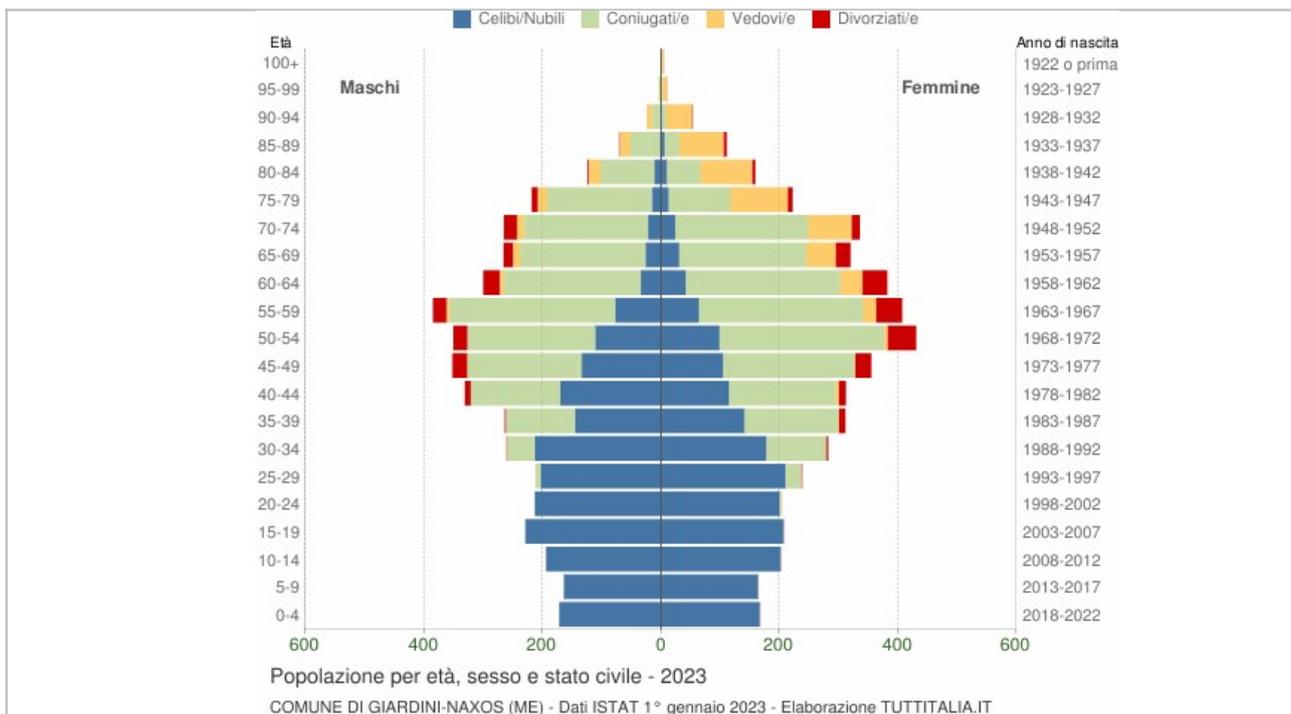
Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2023 l'indice di vecchiaia per il comune di Giardini-Naxos dice che ci sono 205,8 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Giardini-Naxos nel 2023 ci sono 53,9 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Giardini-Naxos nel 2023 l'indice di ricambio è 156,4 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.



Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Popolazione per età, sesso e stato civile 2022

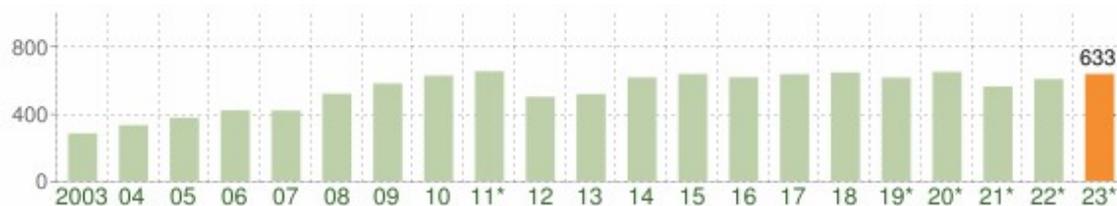
Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Giardini Naxos per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

Distribuzione della popolazione

Età	Celibi /Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	339	0	0	0	172 50,7%	167 49,3%	339	3,7%
5-9	328	0	0	0	164 50,0%	164 50,0%	328	3,5%
10-14	396	0	0	0	194 49,0%	202 51,0%	396	4,3%
15-19	436	0	0	0	229 52,5%	207 47,5%	436	4,7%
20-24	413	4	0	0	214 51,3%	203 48,7%	417	4,5%
25-29	413	36	0	1	212 47,1%	238 52,9%	450	4,9%
30-34	391	148	0	4	261 48,1%	282 51,9%	543	5,9%
35-39	286	276	0	13	264 45,9%	311 54,1%	575	6,2%
40-44	285	331	5	22	331 51,5%	312 48,5%	643	6,9%
45-49	239	414	2	52	352 49,8%	355 50,2%	707	7,6%
50-54	210	493	7	72	351 44,9%	431 55,1%	782	8,4%
55-59	141	557	27	67	385 48,6%	407 51,4%	792	8,5%
60-64	76	492	44	70	300 44,0%	382 56,0%	682	7,4%
65-69	57	426	62	41	266 45,4%	320 54,6%	586	6,3%
70-74	46	433	86	36	265 44,1%	336 55,9%	601	6,5%
75-79	28	281	113	18	218 49,5%	222 50,5%	440	4,7%
80-84	21	148	107	7	124 43,8%	159 56,2%	283	3,1%
85-89	8	75	92	6	70 38,7%	111 61,3%	181	2,0%
Età	Celibi /Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
90-94	2	22	53	1	24 30,8%	54 69,2%	78	0,8%
95-99	1	4	9	0	4 28,6%	10 71,4%	14	0,2%
100+	0	0	5	0	1 20,0%	4 80,0%	5	0,1%
Totale	4.116	4.140	612	410	4.401 47,4%	4.877 52,6%	9.278	100,0%

Popolazione straniera residente a Giardini Naxos al 1° gennaio 2023.

I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

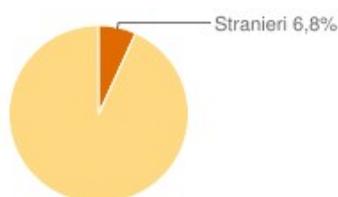


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

COMUNE DI GIARDINI-NAXOS (ME) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Giardini-Naxos al 1° gennaio 2023 sono 633 e rappresentano il 6,8% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 26,4% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Marocco (9,2%) e dalla Tunisia (7,0%).

DATI ECONOMICI

Economia

L'analisi del territorio costituisce la necessaria integrazione dell'analisi demografica ai fini di una maggiore comprensione del contesto in cui maturano le scelte strategiche dell'Amministrazione.

L'imprenditorialità è un elemento centrale per lo sviluppo economico di un paese.

All'agire degli imprenditori sono, infatti, legati l'entità, le caratteristiche e l'andamento delle attività economiche presenti in un determinato contesto geografico.

Negli ultimi decenni, il sistema economico del territorio di Giardini Naxos ha subito una trasformazione radicale: da piccolo centro con un'economia basata su un tessuto di piccole imprese agricole e industriali è passato ad essere la seconda stazione turistica della Sicilia.

Dal 1800 in poi si svilupparono sul territorio le attività legate all'agricoltura, soprattutto di agrumi, la pesca, l'artigianato in ferro battuto e la ceramica. Negli ultimi decenni queste attività sono quasi del tutto scomparse e si è cercato di riconvertire l'economia del paese guardando verso il turismo come principale fonte di sostentamento, costruendo strutture ricettive e sfruttando la vocazione

turistica del litorale.

Oggi Giardini Naxos rappresenta uno dei più importanti poli turistici della Sicilia, la realtà socio-economica e quindi le sue risorse sono basate quasi esclusivamente sul turismo.

Nel comune di Giardini Naxos risultano presenti oltre 1.200 aziende.

AGRICOLTURA E INDUSTRIA

L'agricoltura si basa sulla produzione di ortaggi, olive, agrumi e altra frutta.

L'industria è costituita da aziende di piccole e medie dimensioni, che operano nei comparti: alimentare, della pesca, dell'abbigliamento, della tipografia, del vetro, della metallurgia, dell'edilizia, della fabbricazione dei mobili, della produzione e distribuzione di gas e di energia elettrica, della raccolta e depurazione dell'acqua.

Il terziario si compone di una buona rete commerciale oltre che dell'insieme dei servizi più qualificati, che comprendono quelli bancario e assicurativo.

L'artigianato, in particolare quello specializzato nella lavorazione del ferro battuto.

Le strutture scolastiche locali permettono di frequentare le classi dell'obbligo nonché gli istituti tecnico commerciale e turistico e il liceo scientifico.

Per l'arricchimento culturale, sul posto sono disponibili la biblioteca "Lorino Mangano" e il parco archeologico di Naxos. Alla diffusione dell'informazione e della cultura provvede anche un'emittente radiotelevisiva locale. Le strutture ricettive offrono ampia possibilità di ristorazione e di soggiorno. A livello sanitario, localmente è assicurato il solo servizio farmaceutico.

TURISMO

Giardini Naxos è posta nel mare ionio all'interno di una suggestiva baia, che da Capo Taormina culmina a Capo Schisò, la storica penisola di origine vulcanica, oggi ha raggiunto un primato che la colloca ai primi posti tra le più importanti stazioni turistiche italiane. La città, meta preferita di migliaia di turisti provenienti da tutto il mondo, grazie alla sua splendida posizione geografica, ai collegamenti stradali e ferroviari, permette di arricchire le proprie vacanze balneari anche con aspetti culturali e naturalistici, in quanto è possibile visitare musei e intraprendere escursioni di diversa durata alla volta delle vicine Gole dell'Alcantara e del Monte Etna, il vulcano attivo più alto d'Europa. Inoltre molto brevi sono anche i tempi e le distanze per raggiungere altre località turistiche quali Taormina, Messina, Catania e Siracusa.

L'offerta turistica di Giardini Naxos alberghiera è costituita da circa 36 esercizi, con un numero di 2.500 camere per 5.000 posti letto, ai quali si aggiungono circa 580 strutture turistiche di altro tipo

(B&B, residence, affitti brevi, affittacamere), n. 1 agriturismo e n. 1 camping.

Gli hotel e i resort, inoltre, non forniscono soltanto posti letto, ma hanno sviluppato una fiorente economia nel campo della congressistica e dell'organizzazione di eventi. Quasi ogni struttura, infatti, possiede una o più sale adatte allo svolgimento di meeting e rassegne culturali che, nel corso degli anni, hanno contribuito all'organizzazione di manifestazioni di prestigio e alla popolarità del Comune.

COMMERCIO E ARTIGIANATO

Anche il settore commerciale costituisce un elemento di vivacità della economia cittadina. Famosa stazione balneare ha un'economia basata soprattutto sul turismo estivo che dà impulso all'attività edilizia, al commercio e all'artigianato tipico locale assai fiorente nei settori del ferro battuto, della terra cotta, del ricamo a mano e della ceramica. L'agricoltura è caratterizzata da forti produzioni di limoni, mandorle e olive. Fonte di reddito è anche la pesca esercitata da piccole imprese.

1.3 Organizzazione dell'ente

Organi politici:

Giunta comunale

Sindaco

Vicesindaco

Assessore

Assessore

Assessore

Assessore

Nominativo

Giorgio Stracuzzi (da ottobre 2020)

Gioacchino Castronovo (da giugno 2023)

Rosario Passari (da dicembre 2023)

Fulvia Toscano (da luglio 2023)

Ivano Cantello (da settembre 2023)

Ferdinando Croce (da giugno 2023)

Consiglio comunale

Con D.P. n. 505/GAB del 22 gennaio 2024 il Consiglio Comunale è stato sciolto per mancata approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 e con lo stesso atto è stata nominata la dott.ssa Cinzia Chirieleison quale Commissario straordinario con i poteri del Consiglio Comunale fino al rinnovo degli organi comunali per scadenza naturale.

Struttura Organizzativa:

La struttura organizzativa risulta composta dai seguenti 5 settori, a cui sono preposti 5 responsabili di E.Q., così denominati:

Settore 1: Affari Generali e Servizi alla persona

Settore 2: Economico Finanziario e Tributi

Settore 3: Elettorale, Demografico, Sviluppo economico e SUAP

Settore 4: Gestione del Territorio

Settore 5: Polizia Municipale.

Inoltre esiste l'Ufficio Contenzioso, posto sotto la direzione del Segretario Generale.

Nella struttura organizzativa sono in servizio, alla data di adozione del presente documento, le seguenti unità: n. 1 Segretario Generale, n. 5 Responsabili di E.Q. di cui n. 4 appartenenti all'Area Istruttori (1 dei quali P.T. 66,67%), n. 53 dipendenti dell'Area Istruttori di cui n. 17 P.T. 50% e n. 26 P.T. 66.67%, n. 12 dipendenti dell'Area Operatori Esperti di cui n. 4 P.T. 66.67% e n. 2 dipendenti dell'Area degli Operatori. Per un totale di n. 72 dipendenti più il Segretario Generale.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.

Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un comune, l'ente più vicino al cittadino, è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

In particolare, si vuole declinare il valore pubblico in quattro dimensioni di benessere:

	Benessere Sociale
	Benessere Organizzativo
	Benessere Ambientale
	Benessere Economico

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono contenuti nei documenti di programmazione strategica ed economica. In particolare si fa riferimento alle indicazioni contenute nella sezione strategica del DUP.

Gli obiettivi strategici estrapolati dal programma elettorale sono:

1 PAESE FRAGILE MA RICCO DI POTENZIALITA' (Macro-obiettivo strategico di lungo periodo)

La metodologia di amministrazione applicata è orientata all'ascolto del territorio alla coloperazione con gli enti del terzo settore a alla collaborazione costante tra la macchina amministrativa e l'utenza per individuare e sfruttare al meglio le potenzialità del territorio.

Promozione dello sport e delle strutture sportive dedicate

- Riqualficazione delle due strutture sportive presenti nel territorio (palestra comunale e campo sportivo)

Le scuole come priorità strategica

- Manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici, per restituire ai cittadini scuole in sicurezza

Turismo

- Ripresa e rinnovo degli eventi tradizionali per la comunità e destagionalizzazione turistica

2 PAESE SOLIDALE (Macro-obiettivo strategico di lungo periodo)

Una città che diventa comunità fa una scelta preferenziale per i cittadini che vivono tutte le condizioni di povertà (economica, sanitaria, educativa, culturale ...). Giardini Naxos deve diventare una comunità solidale che si prende cura della "persona" inserita nel suo contesto familiare e sociale.

Politica a sostegno dei più fragili

- Una cura educativa, culturale e relazionale.
- Migliorare i servizi essenziali per i disabili scolastici e i servizi a sostegno delle famiglie con disabili non più scolarizzati.
- Migliorare le politiche di inclusione sociale

3 PAESE SOSTENIBILE (Macro-obiettivo strategico di lungo periodo)

Tutti vorremmo vivere in una paese che cresce ed evolve nel pieno rispetto dell'ambiente.

È necessario non voltare le spalle agli spazi che abitiamo e su cui investiamo. Perché tutto ciò che facciamo, in qualche modo, incide sul mondo che ci circonda, perché la responsabilità sociale va insegnata e implementata, a livello istituzionale, di impresa e di cittadinanza.

Lavori pubblici e opere strategiche

- Riqualficazione e consolidamento del territorio
- Efficientamento illuminazione pubblica

2.2 Piano Performance

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance. Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della Performance, disciplinato dall'art. 10 comma 1, lettera a) del d.lgs. 150/09, costituisce il documento dal quale prende avvio l'intero ciclo della performance. Con tale atto l'organo di indirizzo politico definisce, con la collaborazione dei responsabili, gli obiettivi, le risorse necessarie per raggiungere tali obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 ha praticamente soppresso gli adempimenti concernenti al Piano performance, che risulta confluito in un'apposita sezione del PIAO.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività. Esistono poi obiettivi trasversali a tutti i Settori. Gli stessi sono quelli di cui all'allegato Piano delle Performance.

Sono inoltre obiettivi trasversali a tutti i Settori:

- il coinvolgimento dei dipendenti assegnati a ciascun Settore nella corretta gestione finalizzata alla concretizzazione dei contenuti del PEG, nonché delle sezioni del presente PIAO;
- il perseguimento della semplificazione e innovazione telematica per la gestione dei procedimenti;
- l'intercomunicabilità e la costante cooperazione, collaborazione e confronto tra i diversi Settori per migliorare il generale funzionamento della macchina comunale.

Resta inteso che, ai fini della valutazione dei Responsabili di Settore, gli obiettivi inseriti nell'allegato piano, devono essere integrati:

- con quelli di volta in volta affidati ai Responsabili con singoli e specifici atti di indirizzo, amministrativi e/o disposizioni di servizio in corso d'anno;

- con le previsioni del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e con gli obblighi di legge in materia di trasparenza;
- con le specifiche disposizioni di legge che prevedono adempimenti a carico dell'Ente e stabiliscono una diretta influenza e correlazione tra la corretta attuazione degli stessi e la valutazione dirigenziale.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della legge n. 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza. Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un primo documento che contiene le 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, attuale riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo che aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015 e quelle contenute nel PNA 2022, valide per il triennio 2023/2025, approvato definitivamente dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023 (delibera n. 7/2023).

Per la pianificazione per l'annualità in corso, invece, in adeguamento al PNA 2019, i processi/procedimenti sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno dell'*Allegato – Disciplina dell'anticorruzione e trasparenza*, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche, anche partendo dai punti di forza e di debolezza dei precedenti Piani.

Il presente Piano, frutto di un lavoro avviato ormai da anni coinvolgendo tutti gli Uffici comunali, si inquadra nella strategia nazionale di lotta ai fenomeni di illegalità e di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, con l'obiettivo di introdurre e/o migliorare misure e strumenti in grado di

intercettare fenomeni di abuso del potere pubblico a fini privati, e di attuare interventi organizzativi per inserire la lotta alla corruzione come stabile obiettivo nell'ambito della performance organizzativa e individuale del Comune, dei suoi Responsabili, dipendenti e collaboratori, contribuendo in tal modo all'affermazione della strategia messa in campo a livello internazionale e nazionale per combattere la corruzione, e tentare di abolire quella tassa occulta, che secondo la Corte dei Conti *“pregiudica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento, anche la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni e l'economia della Nazione”*, così eliminando incentivi distorti e valorizzando le iniziative migliori. Esso costituisce, inoltre, lo strumento per dare attuazione al Codice Antimafia approvato dalla Giunta Regionale di Governo con deliberazione n. 514 del 4 dicembre 2009, nella consapevolezza - maturata da una attenta analisi del contesto esterno e dalle più recenti notizie di cronaca locale - che la corruzione costituisce uno degli strumenti più utilizzati dalla mafia, anche tramite la massoneria, per infiltrare le amministrazioni pubbliche e realizzare il suo progetto criminale.

La consapevolezza che tutti i processi di cambiamento comportano un mutamento nella “vision” consolida l'obiettivo, contenuto nel Piano, di rafforzare l'attività di coinvolgimento dell'intera struttura amministrativa e del territorio e l'auspicio è che il Piano, che non rappresenta una sterile elencazione di principi ma fissa obblighi di comportamento in capo ai Responsabili, dipendenti e collaboratori del Comune di Giardini Naxos, unitamente a un sistema di vigilanza e controllo sul loro rispetto, sia percepito dai cittadini, dagli operatori economici e da tutte le forze e formazioni sociali della città che sono i destinatari dell'azione amministrativa come uno strumento utile a garantire insieme alla trasparenza, la piena accessibilità ai dati e alle informazioni sulle attività e l'uso delle risorse pubbliche, stimolando il contributo degli stakeholders per l'attuazione delle misure di prevenzione e la promozione dell'integrità in tutti i settori affinché le risorse pubbliche e le iniziative del Comune vengano realmente messe a disposizione della collettività in un quadro di pari opportunità, solidarietà e inclusione sociale, premessa indispensabile per un adeguato sviluppo economico del territorio.

Bisogna segnalare che il Piano non si ritiene ancora pienamente integrato nel lavoro quotidiano del personale, nella performance dell'Ente, nonostante il diretto coinvolgimento dei Responsabili sia nella fase della individuazione e valutazione dei rischi specifici, sia nella progettazione di misure organizzative sostenibili e integrate nei processi decisionali, gestionali e di controllo, in modo da divenire metro di valutazione della performance organizzativa e individuale. Il suddetto tentativo di implementazione e il monitoraggio dell'attuazione del Piano è stato realizzato attraverso l'istituzionalizzazione di un incontro settimanale fisso tra il R.P.C.T. e i Responsabili di Settore/referenti. I Responsabili/referenti – coinvolti direttamente nel monitoraggio delle attività 2023 anche attraverso la predisposizione della apposita relazione secondo lo schema predisposto da

ANAC, nonché nell'istruttoria del nuovo Piano - non hanno proposto, in seno all'aggiornamento del Piano per il triennio 2024-2026, alcun modello differente rispetto a quello adottato, e/o alcun suggerimento, limitandosi a lamentare l'eccessivo carico degli adempimenti. Gli stessi, in passato, hanno dato solo parziale attuazione alle misure di prevenzione specifiche e aggiuntive rispetto a quelle obbligatorie per legge; giova sottolineare tuttavia che tale circostanza sarà tenuta in debito conto nella fase di valutazione delle performance dal momento che il Piano della Performance esplicitamente prevede che gli obiettivi nello stesso individuati, ai fini della valutazione dei Responsabili di Settore, devono essere integrati tra l'altro con le previsioni del vigente PTPCT e con gli obblighi di legge in materia di trasparenza, nonché con quello di garantire il coinvolgimento dei dipendenti assegnati a ciascun Settore nella corretta gestione finalizzata alla concretizzazione dei contenuti del PEG, del Piano della Performance e del P.T.P.C.T. Si deve comunque rilevare che le criticità che hanno comportato tale parziale attuazione del Piano derivano dall'elevato numero e dalla complessità di adempimenti richiesti dalle leggi vigenti in materia di anticorruzione e di trasparenza, che si sommano ai numerosi adempimenti ordinari, cui non corrisponde, nella maggior parte dei casi, un'adeguata dotazione di risorse umane e strumentali, specie per ciò che riguarda il livello di informatizzazione dei processi, elemento chiave per poter sostenere i numerosi adempimenti cui si accennava, ma la cui implementazione incontra continue resistenze e ostacoli negli Uffici. A ciò si somma una continua diminuzione del personale in servizio, per i continui collocamenti in quiescenza, più di 30 negli ultimi 5 anni, nessuno rimpiazzato. Le suddette circostanze sono già state segnalate nei Piani relativi alle precedenti annualità ma, anziché trovare soluzioni, si sono acuite con il passare degli anni e la continua diminuzione di risorse umane. Dal monitoraggio emerge, inoltre, un generale, condiviso e continuo bisogno formativo, non soltanto sugli aspetti specifici e su questioni settoriali e specialistiche, quanto sugli istituti generali del procedimento amministrativo, della corretta gestione contabile delle entrate e delle spese, della digitalizzazione degli atti e dei procedimenti amministrativi. Pur garantendo la formazione come da previsioni del P.T.P.C.T., infatti, il personale ha grandi difficoltà a garantire un costante aggiornamento alla continua evoluzione normativa e stratificazione – se non talvolta sovrapposizione - di fonti.

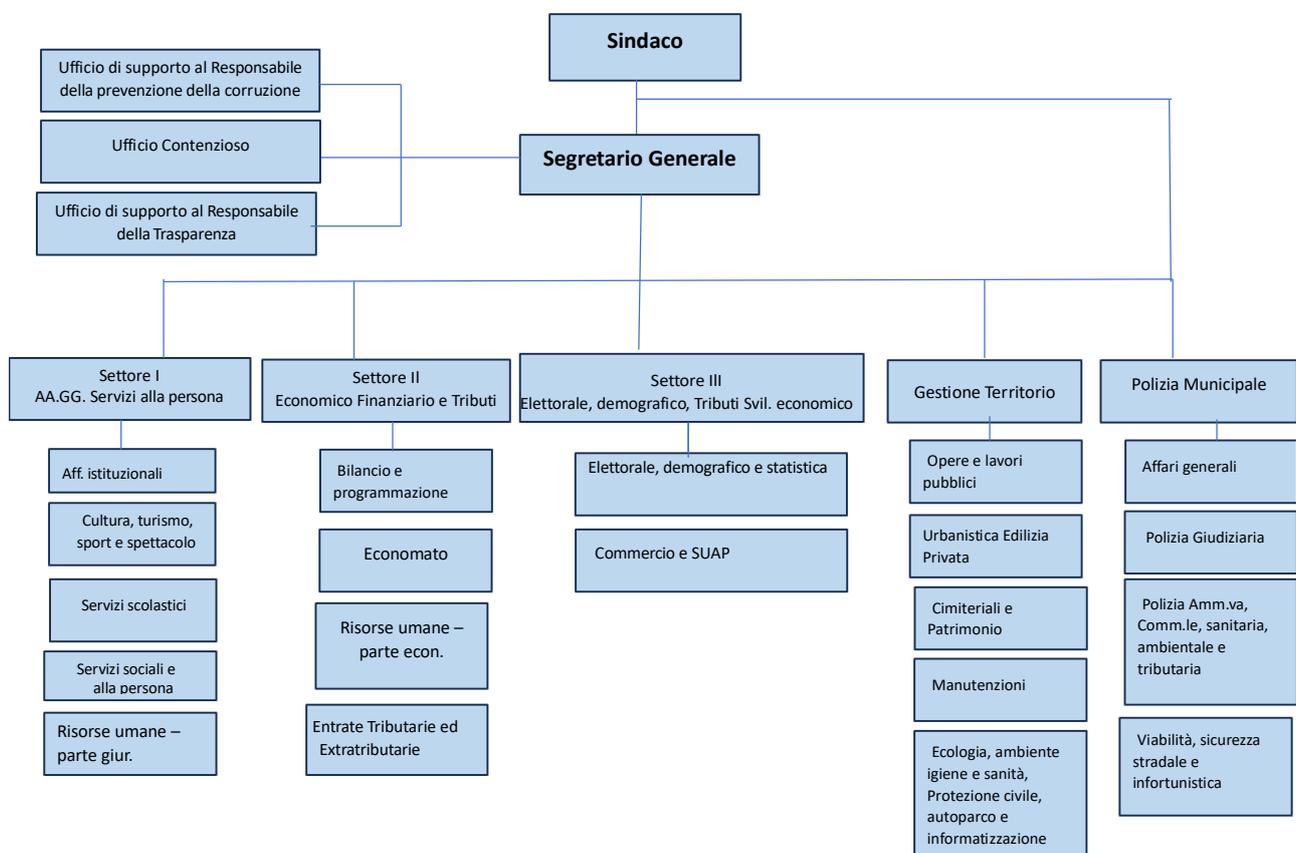
È al momento in istruttoria un aggiornamento del sistema di monitoraggio e una più completa integrazione dello stesso nel più articolato sistema dei controlli interni, obiettivo già dei precedenti Piani, ma attuato soltanto parzialmente proprio a causa della mancata completa informatizzazione, in via di implementazione, nonché dei numerosi adempimenti ordinari in relazione alla forza-lavoro, come sopra ampiamente descritto.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Nella struttura organizzativa sono in servizio, alla data di adozione del presente documento, le seguenti unità di personale: n. 1 Segretario Generale, n. 5 Responsabili di E.Q. di cui n. 4 appartenenti all'Area Istruttori (1 dei quali P.T. 66,67%), n. 53 dipendenti dell'Area Istruttori di cui n. 17 P.T. 50% e n. 26 P.T. 66,67%, n. 12 dipendenti dell'Area Operatori Esperti di cui n. 4 P.T. 66,67% e n. 2 dipendenti dell'Area degli Operatori. Per un totale di n. 72 dipendenti più il Segretario Generale.

L'ente è organizzato sulla base del seguente organigramma generale



Il suddetto personale in servizio è suddiviso come nei settori come segue:

UFFICIO CONTENZIOSO		
Area Professionale	Profilo	Numero
Cat. C - Istruttori	Istruttore	1
SETTORE I - AFFARI GENERALI SERVIZI ALLA PERSONA		
Area Professionale	Profilo	Numero
Istruttore	Istruttore Responsabile di EQ	1
Cat. C - Istruttori	Istruttore	8
Cat. B – Operatore Esperto	Messo	1
Cat. B – Operatori Esperti	Autista	2
Cat. B – Operatore Esperto	Centralinista	1
Cat. B - Operatore Esperto	Coll. Amm.vo	1
Cat. A – Operatori	Operatore	2
SETTORE II - ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI		
Area Professionale	Profilo	Numero
Istruttore	Istruttore Responsabile di EQ	1
Cat. C – Istruttori	Istruttori	6
Cat. C – Istruttori	Letturista	2
Cat. B - Operatore Esperto	Coll. Amm.vo	3
SETTORE III - ELETTORALE, DEMOGRAFICO, SVILUPPO ECONOMICO E SUAP		
Area Professionale	Profilo	Numero
Istruttore	Istruttore Responsabile di EQ	1
Cat. C - Istruttori	Istruttore	6
Cat. C – Istruttori	Geometra	1
Cat. B - Operatore Esperto	Coll. Amm.vo	1
SETTORE IV – GESTIONE DEL TERRITORIO		
Area Professionale	Profilo	Numero
Funzionario EQ	Funzionario Responsabile di EQ	1
Cat. C - Istruttori	Istruttore	6
Cat. C – Istruttore	Geometra	8
Cat. B – Operatori Esperti	Operaio	2
SETTORE V - POLIZIA MUNICIPALE		
Area Professionale	Profilo	Numero
Istruttore	Istruttore Responsabile di EQ	1
Cat. C - Istruttori	Vigile	12
Cat. C – Istruttori	Istruttore	3

Cat. B - Operatore Esperto	Coll. Amm.vo	1
----------------------------	--------------	---

I profili professionali previsti attualmente dall'Ente sono quelli riportati nelle superiori tabelle e, sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16 novembre 2022, delle prescrizioni dell'articolo 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, potranno essere modificati.

OBIETTIVI DI GENERE – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Giardini Naxos per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal d.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Superare le condizioni che, nella organizzazione e distribuzione del lavoro provocano effetti diversi, a seconda del sesso, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità;

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il piano azioni positive è stato adottato presso il comune di Giardini Naxos con deliberazione di Giunta Municipale n. 142 del 20 ottobre 2023 e dallo stesso si estrapolano i seguenti dati, aggiornati alla data odierna:

Categoria	Uomini	Donne
Segretario Generale	-	1
Funzionari	1	-
Istruttori	23	34
Operatori esperti	7	5
Operatori	1	1
Totale	32	41

Obiettivi per il digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. L'Ente non ha approvato un proprio Piano triennale per l'informatica e tuttavia sta conducendo un importante lavoro di informatizzazione di atti/procedimenti amministrativi.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile.

Tale tipologia di lavoro è caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e

datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto.

Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente, oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi n. 124/2015 ed 81/2017) anche degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, e del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 che prevede, agli artt. Da 63 a 70, una specifica disciplina delle forme di lavoro a distanza (**lavoro agile e lavoro da remoto**).

Il Comune di Giardini Naxos ha predisposto con apposita direttiva di coordinamento avente ad oggetto "**Nuove disposizioni organizzative relative all'applicazione del lavoro in modalità agile**" delle misure specifiche in materia di lavoro a distanza, in armonia con il contratto collettivo nazionale e le norme sopracitate.

L'accesso al lavoro agile è consentito a tutti i dipendenti, sulla base di una proposta del lavoratore che, ove ricorrano le condizioni di cui al presente atto, è accettata e disciplinata nell'ambito di un accordo individuale che integra il contratto individuale di lavoro o gli atti di utilizzazione dei lavoratori socialmente utili.

Lo svolgimento del lavoro agile non deve recare alcun pregiudizio e/o riduzione nella fruizione dei servizi a favore degli utenti e nei confronti del personale richiedente lo smart working.

In presenza di più richieste deve esserci un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile.

È necessario che l'accesso al sistema documentale dell'Ente da parte del personale in smart working avvenga tramite un sistema di clouding basato sull'utilizzo di protocolli di sicurezza SSL ed autenticazioni multifattoriali tali da garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni gestite.

Qualora si riscontrino pratiche inevasive, l'eventuale autorizzazione deve accompagnarsi alla contestuale adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato.

Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in presenza, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile e, comunque, almeno il giorno prima; è vietato prelevare dagli Uffici Comunali documentazione cartacea e delocalizzare atti e/o documenti presenti nelle sedi comunali.

Dovranno essere altresì oggetto di accordo tra le parti:

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, i quali dovranno essere misurabili in termini di tempo e di risultato, anche tramite strumenti di customer satisfaction, facendo applicazione delle regole vigenti in materia di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità. In particolare, nelle giornate in cui l'attività lavorativa non è svolta in presenza non sono configurabili né il lavoro straordinario né i riposi compensativi. L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente sia al proprio Responsabile che all'Ufficio Tecnico, sia per consentire la rapida soluzione del problema sia per concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro;
- la fascia oraria in cui deve essere resa la prestazione giornaliera; è comunque vietato svolgere attività lavorativa nelle giornate di sabato domenica o festive infrasettimanali;
- l'applicazione degli istituti contrattuali relativi ad orario e permessi. Laddove la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario;
- la fascia di contattabilità. Durante le fasce di prestazione lavorativa il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità telefonica, tendenzialmente coincidente con l'orario di svolgimento in presenza dell'attività lavorativa salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi;
- la regolazione del diritto alla disconnessione di cui all'art. 19, comma 1, della legge n. 81/2017, con cui viene riconosciuto il diritto alla disconnessione. Il diritto si manifesta al di fuori della fascia lavorativa concordata. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi; il "diritto alla disconnessione" si applica al di fuori delle fasce di contattabilità salvo i casi di

comprovata urgenza, nonché nell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi. Durante la fascia di disconnessione non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura della posta elettronica email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione;

- la facoltà datoriale di richiamare il dipendente in presenza. L'amministrazione, per esigenze di servizio, può richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza.
- le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile. Tra il lavoratore in modalità agile e il datore di lavoro sono condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa svolta in modalità agile. A tal fine, i dipendenti che hanno accesso al lavoro agile produrranno un report periodico, a cadenza almeno settimanale, costantemente aggiornato con riguardo a tutte le attività espletate;
- le cause e le modalità di recesso.

Assumono carattere prioritario le proposte di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, laddove documentate, formulate dai lavoratori appartenenti a determinate categorie e in particolare i portatori di gravi patologie.

Lavoro da remoto

Il lavoro da remoto rappresenta una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ordinaria svolta in sede diversa dalla sede dell'ufficio ed ha la finalità di agevolare la conciliazione vita-lavoro in presenza di particolari situazioni psicofisiche del dipendente.

L'Ente, oltre al lavoro agile di cui al paragrafo precedente, procederà alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dall'ultima Direttiva della Funzione Pubblica del 29 dicembre 2023 in occasione del primo aggiornamento utile del CCDI.

3.3 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 1° gennaio 2024

In questa Sottosezione, la consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti al 1° gennaio 2024:

INQUADRAMENTO	N.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	
			P.T. 50%	P.T. 66,67%
CATEGORIA Ex D – Area Funzionari e E.Q.	1	1		
CATEGORIA Ex C – Area Istruttori	57	13	17	27
CATEGORIA Ex B1 e B3 - Area Operatori esperti	12	8		4
CATEGORIA Ex A – Area operatori	2	2		
TOTALE	72	24	17	31

Inoltre, in forza presso l'Ente ci sono n. 12 lavoratori ASU a supporto dell'attività dei vari Settore.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere intesa come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi da erogare in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Infatti, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, va correlata al cambiamento dei modelli organizzativi e permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

È dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

È necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nelle diversificazioni di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. In mancanza di specifica programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, la programmazione allo stato vigente di cui da ultimo alla deliberazione di G.M. n. 65/2024, alla quale si rimanda, è stata sviluppata tenendo conto dei seguenti fattori:

- I vincoli di Bilancio in termini di equilibrio di parte corrente che non consentono di utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato l'intero margine di aumento previsto dalla norma per i Comuni virtuosi qualora l'intero utilizzo portasse allo sfioramento del suddetto parametro;
- La dotazione organica vigente come da ultimo approvata dalla COSFEL nel 2019;
- La conclusione delle procedure già programmate nel PTFP 2022/2024, autorizzate dalla Cosfel e non concluse per la mancata approvazione del Rendiconto di gestione 2022 nei termini di validità della citata autorizzazione;
 - L'attuazione delle assunzioni previste dal Programma nazionale di assistenza tecnica Capacità Coesione 2021-2027 (CAPCOE) Priorità 1 Azione 1.1.2;
- La conferma la necessità della ricontrattualizzazione di alcune figure professionali.

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dai Responsabili di EQ si attesta che non vi sono dipendenti in sovrannumero o in eccedenza, come anche attestato nella deliberazione di G.M. n. 74 del 15 marzo 2024.

Nelle more dell'attuazione delle previsioni di cui alla richiamata deliberazione di G.M. n. 65/2024, l'Ente sta istruendo, per la successiva approvazione, la programmazione 2024-2026 che, una volta approvata, sarà inserita nel presente Piano.

3.3.3 Piano di Formazione

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2024/2026 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che *“la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”*; – Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- “Decreto Brunetta n. 80/2021” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Documento Unico di Programmazione del Comune del triennio 2023-2025.

Gli assi portanti del Piano 2023-2025 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc.

L'Amministrazione è dunque consapevole della necessità di investire nel reclutamento al massimo consentito, utilizzando tutti gli spazi finanziari ad oggi possibili e tutti gli strumenti di velocizzazione delle procedure inseriti dalla normativa di accompagnamento al PNRR (DL nn. 44 e 80/2021), in modo da compensare i vuoti organici ormai diffusi in tutti i servizi. Contestualmente, dovrà essere condotta un'attività di valutazione delle competenze professionali presenti e attese, in modo da pianificare almeno nel futuro un reclutamento basato non soltanto secondo criteri sostitutivi, ma individuando le tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione, ivi comprese le cd. professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dei processi lavorativi e degli obiettivi da realizzare. Tale mappatura delle competenze avrà più valenze: non solo per l'acquisizione mirata di nuovo personale, ma anche per pianificare i fabbisogni formativi e orientare il sistema di valutazione e di sviluppo della carriera.

Sezione 4 Monitoraggio

Il monitoraggio della sottosezione ‘Valore pubblico’ e ‘Performance’ come stabilito dagli artt. 6 e 10 del D.Lgs. 150/2009, si realizza nei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’Amministrazione. Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione nello specifico dev’essere validata dall’Organismo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

L’attività di monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è articolato su due livelli.

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell’attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse alla data del 31 dicembre, raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti. Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell’attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi.

L’estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell’ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione “Altri contenuti”.

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, ai Responsabili di Settore, al RPCT, al Nucleo di Valutazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In relazione alla sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da parte del Nucleo di Valutazione.

Relativamente a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

Quanto al lavoro agile il monitoraggio è effettuato, con report periodico costantemente aggiornato con riguardo a tutte le attività espletate, prodotto dai dipendenti che hanno accesso al lavoro agile.

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.