

Comune di Nicolosi
Città metropolitana di Catania

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

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

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Nicolosi	
Indirizzo	P.zza Vittorio Emanuele 1	
Recapito telefonico	095/7917011	
Indirizzo sito internet	www.comune.nicolosi.ct.it	
e-mail		
PEC	protocollo@pec.comunenicolosi.it	
Codice fiscale/Partita IVA	147070874	
Sindaco	Dott. Angelo Pulvirenti	
Numero dipendenti al 31.12.2024	53	
Numero abitanti al 31.12.2024	7694	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Premessa

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

Il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Comune di Nicolosi ha declinato la propria performance istituzionale nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 la quale, alla luce del rinnovo degli organi di indirizzo politico, ha indicato gli indirizzi strategici del quinquennio di mandato in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal sindaco eletto e condivise dal consiglio comunale. L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale generata dalla pandemia, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2020-2027.

Gli indirizzi strategici delle linee programmatiche di mandato sono i seguenti:

- **SERVIZI**
- **AMBIENTE**
- **SVILUPPO**
- **RIQUALIFICAZIONE**
- **FUTURO**

Servizi

Obiettivo: l'indirizzo strategico è volto a garantire una maggiore implementazione e attenzione ai servizi sociali, ai servizi per il randagismo, ai servizi sanitari, protezione civile, cimitero, tributi.

Il valore pubblico atteso è una maggiore attenzione e cura del cittadino attraverso una maggiore implementazione dei servizi sopra indicati.

Servizi sociali: mantenimento dei servizi già avviati ampliandoli e maggiore impulso agli

interventi già programmati dall'amministrazione e dal Distretto Socio Sanitario.
Randagismo: miglioramento degli standard del servizio per il randagismo a Nicolosi anche grazie all'intervento dei volontari.
Servizi sanitari: implementazione dell'attività del Poliambulatorio sito in via Firenze attraverso l'erogazione in loco di prestazioni della specialistica ambulatoriale.
Protezione Civile: realizzazione di un servizio di protezione civile integrato che parta dalle ordinarie esigenze di programmazione alle reali esigenze del cittadino in caso di emergenza.
Cimitero: ampliamento del cimitero comunale.
Tributi: lotta all'evasione al fine di implementare i servizi resi dall'Ente.

Ambiente

Obiettivo: l'indirizzo strategico è volto a garantire una maggiore cura del territorio e dell'ambiente.

Il valore pubblico atteso è una città più pulita e accogliente, una città più verde e vivibile per le famiglie, da realizzarsi attraverso una transizione ecologica, una più attenta pianificazione urbanistica e protezione del territorio.

Sviluppo

Obiettivo: l'indirizzo strategico è volto ad aumentare l'integrazione tra la promozione del territorio e turismo.

Il valore pubblico atteso è il potenziamento dell'offerta culturale e la promozione della città nel contesto nazionale.

Riqualificazione

Obiettivo: territorio vivibile e adeguato alle esigenze dei cittadini.

Il valore pubblico atteso è la rigenerazione urbana attraverso la realizzazione di diverse opere pubbliche.

Futuro

Obiettivo: turismo, la scuola, la cultura, lo sport e l'associazionismo rappresentano il futuro del paese.

Il valore pubblico atteso è uno sviluppo con uno sguardo attento verso il futuro e i giovani, con particolare attenzione al settore scolastico, culturale, sportivo e associazionistico.

2.2 Performance

Premessa:

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

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

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PA ha determinato un'accelerazione al cambiamento e all'ammodernamento in atto nelle pubbliche amministrazioni.

Di rilievo è l'introduzione di un "sistema globale di gestione della performance" che per la prima volta introduce nella PA il Ciclo di gestione della Performance attraverso il quale il Legislatore si prefigge di raggiungere "cinque risultati:

- pianificare meglio,
- misurare meglio,
- valutare meglio,
- premiare meglio,
- rendicontare meglio".

Il concetto di performance utilizzato dal legislatore "non è la versione inglese del "rendimento" o della "produttività", ma è un concetto che rappresenta il passaggio fondamentale della logica di mezzi a quella di risultato".

La performance è il contributo, il risultato, che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Per raggiungere i risultati appena indicati, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) programmazione;
- b) pianificazione;
- c) monitoraggio;
- d) valutazione e misurazione, con esito finale nella premialità e nella rendicontazione alla PA e ai cittadini.

Il Piano della Performance è il documento programmatico con valenza triennale che definisce, in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici ed operativi, le risorse e gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Ente e dei dipendenti. E' il documento che, unitamente al PEG, laddove adottato, dà avvio al ciclo di gestione della performance, coerente e integrato con gli altri documenti di programmazione e con il Sistema di misurazione dell'ente.

INTRODUZIONE

Nel nuovo quadro normativo ed istituzionale, le pubbliche amministrazioni locali sono chiamate ad interpretare le loro funzioni di governo facendo ricorso a modelli operativi incentrati su una programmazione responsabile delle attività, a disporre di assetti organizzativi flessibili e duttili, adeguati ad affrontare con ottiche multidisciplinari le singole sfide e a far riferimento a efficaci sistemi di controllo dei risultati.

In sintesi, il nuovo assetto ordinamentale voluto dal legislatore delle riforme nel settore pubblico, delinea un modello di azione pubblica orientata al risultato da intendere quale concreto raggiungimento di obiettivi entro un arco temporale predeterminato.

Abbandonata l'ottica burocratica e sposato un modello gestionale di marca manageriale derivato dalla consolidata cultura aziendale, il nuovo modello gestionale della pubblica amministrazione si realizza in alcune fondamentali fasi operative circolari: la programmazione, il controllo e la valutazione.

Il processo di programmazione costituisce il primo momento dell'azione amministrativa di un ente locale e consiste nella individuazione degli obiettivi da raggiungere con la correlativa assegnazione di risorse adeguate e strumentali.

La programmazione non si esaurisce in un'unica attività o livello operativo, prende corpo in diversi strumenti ognuno dei quali si alloca a un determinato livello di azione amministrativa, con la partecipazione di diversi organi ed attori ed è finalizzato a raggiungere specifiche finalità di orientamento finalistico dell'azione amministrativa dell'Ente.

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta); si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Con il Piano della performance, il Comune di Nicolosi fornisce informazioni sui principali bisogni cui intende rispondere e sugli obiettivi prioritari che intende realizzare con le risorse a disposizione.

E' lo strumento attraverso il quale il Comune racconta sé stesso ai suoi cittadini e a tutti coloro che sono interessati a conoscere quali progetti e quali servizi l'ente intende realizzare. Il Piano è uno strumento finalizzato alla valutazione dell'ente ed alla qualità del proprio operato attraverso la verifica dei risultati dei responsabili degli uffici, al fine di supportare un percorso di crescita e miglioramento continuo dell'organizzazione e delle persone che ci lavorano.

Il Piano degli Obiettivi è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Il Piano delle Performance-Obiettivi è composto da una prima parte relativa all'ambiente esterno del Comune: si troveranno quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e del contesto interno. Segue una rappresentazione degli obiettivi strategici ed operativi.

CHI SIAMO

Il Comune si può definire “un’organizzazione a servizio delle persone esistenti in un territorio”. È l’ente più vicino ai bisogni dei propri cittadini, competente a provvedere agli interessi della popolazione stanziata sul proprio territorio. Il Comune, pertanto, rappresenta la comunità di riferimento, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo culturale, sociale ed economico. Dato che in esso i cittadini concentrano i propri interessi, il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell’insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all’erogazione dei servizi istituzionali. Il Comune, in quanto Ente, è contraddistinto da un elemento fondamentale che è la sua organizzazione, costituita dall’insieme delle persone che vi lavorano, che, con l’utilizzo dei mezzi e delle risorse a disposizione, permettono lo svolgimento dei compiti che il Comune è chiamato ad assolvere ed il raggiungimento degli obiettivi istituzionali. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

Gli Organi Politici collegiali del Comune di Nicolosi sono stati rinnovati a seguito delle elezioni amministrative del 12/06/2022; essi sono la Giunta Comunale, composta dal Sindaco e da n. 5 Assessori nominati dal Sindaco, ed il Consiglio Comunale, presieduto dal Presidente del Consiglio Comunale e composto complessivamente da n. 12 Consiglieri Comunali. L’organizzazione burocratica del Comune di Nicolosi è articolata in n. 7 Aree, a cui sono preposti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

Questi Centri direzionali sono gli organi tecnici dell’ente, cioè quelle componenti che sono chiamate a porre in essere atti giuridici per conto dell’ente e che rispetto all’ente non rappresentano un’entità distinta ma lo rappresentano.

Nell’Ente comunale vige il principio della divisione del lavoro nel senso che alcuni soggetti formano o manifestano la volontà dell’ente (organi) ed altri rendono possibile l’attività dei primi (uffici). Nelle tabelle di seguito riportate è illustrato l’assetto organizzativo complessivo – organi politici e organigramma della struttura tecnica – dell’ente.

GIUNTA COMUNALE

CARICA	NOMINATIVO	DELEGHE
SINDACO	ANGELO PULVIRENTI	Personale, Sanità, Contenzioso, Patrimonio, Urbanistica, Politiche per l’Etna.
VICE SINDACO - ASSESSORE	SALVATRICE LETIZIA BONANNO	Politiche Scolastiche, Culturali e Giovanili, Politiche per i quartieri, Manutenzione Ordinaria Edifici Scolastici.
ASSESSORE	GEMMELLARO GIUSEPPA	Bilancio, Lavori Pubblici, Attività produttive, Turismo e Sviluppo Economico, Gemellaggio, Politiche Sociali.
ASSESSORE	MAZZAGLIA ALBERTO	Pubblica Illuminazione, Parchi Urbani e Verde Pubblico, Rapporti con le Associazioni di Volontariato
ASSESSORE	CHISARI ALESSANDRO	Ecologia e Decoro urbano, Sport, Servizi Cimiteriali, Logistica.
ASSESSORE	CONSOLI ALFREDO	Servizi Idrici, Randagismo, Protezione Civile, Polizia Locale.

CONSIGLIO COMUNALE

N°	Cognome	Nome	Carica
1	SANFILIPPO	Marco	Presidente del Consiglio
2	GEMMELLARO	Giuseppa	Consigliere comunale
3	TORRE	Maria Grazia	Consigliere comunale
4	CONSOLO	Mattia	Consigliere comunale
5	DI STEFANO	Erika	Vice Presidente del Consiglio comunale
6	MOSCHETTO	Alfio	Consigliere comunale
7	BRUNO	Antonino	Consigliere Comunale
8	BIANCA	Roberto	Consigliere comunale
9	BORZI'	Antonino	Consigliere comunale
10	DI MAURO	Giuseppe Antonio	Consigliere comunale
11	D'ARRIGO	Sonia	Consigliere comunale
12	LA ROCCA	Flavia	Consigliere comunale

ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

L'organizzazione interna dell'ente prevede l'articolazione in sette aree e precisamente:

- Area Amministrativa (I);
- Area finanziaria (II);
- Area Urbanistica (III);
- Area Servizi Tecnico- Manutentivi e Servizi Cimiteriali (IV);
- Area Servizi di Polizia Municipale (V);
- Area Lavori Pubblici (VI);
- Area Servizi Socio Assistenziali (VII);

Il personale attualmente in servizio è composto da n.20 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, n. 31 dipendenti a tempo indeterminato e parziale.

L'Ente, inoltre, si avvale delle prestazioni professionali di un Segretario comunale (fascia B), quale titolare della sede di segreteria convenzionata con il Comune di Aci Sant'Antonio, ente capofila.

IL TERRITORIO E LA POPOLAZIONE

Il Comune di Nicolosi si estende su una superficie di 42,5 km²

Al 31 dicembre 2024 la popolazione residente nel Comune è pari a 7694.

PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano è un documento programmatico triennale, che individua i “traguardi” che l’Ente dovrà conseguire nel triennio 2025/2027 per soddisfare le esigenze della collettività nell’ambito delle proprie funzioni istituzionali, con le relative risorse impiegate, umane, strumentali e finanziarie.

Il documento, nello specifico, individua, anche nel dettaglio, ciò che l’Amministrazione nel suo complesso fa e ottiene nello svolgimento delle funzioni e servizi di competenza, ossia il contributo che, con le attività - progetti programmati, l’Ente nel suo complesso, ciascuna struttura organizzativa e ciascun dipendente o gruppo di dipendenti fornisce per raggiungere gli obiettivi programmati (performance organizzativa e individuale).

Per ciascuno obiettivo e relativo programma o piano sono indicati i valori attesi (target) e gli strumenti da utilizzare per misurare i risultati conseguiti (indicatori).

Il documento è previsto dalla normativa nazionale che fissa i principi generali, che stabiliscono le disposizioni di maggior dettaglio sul contenuto, il coordinamento con gli altri strumenti di programmazione e con il bilancio dell’Ente e la procedura di approvazione.

Il documento è coerente con gli strumenti di programmazione, con il bilancio, con il sistema dei controlli interni, e il piano anticorruzione e trasparenza.

Alla fine di ciascun anno del triennio i risultati ottenuti saranno rendicontati in un’apposita relazione (relazione sulla performance), che sarà sottoposta a validazione del NIV.

2.1 Modalità di monitoraggio e verifica finale

VERIFICA INFRANNUALE -È effettuata nel corso di svolgimento del periodo di riferimento .

La finalità del monitoraggio è di individuare gli eventuali scostamenti fra quanto programmato e quanto realizzato e le relative cause, in modo da apportare gli aggiustamenti necessari al Piano.

Può riguardare gli obiettivi, i prodotti, i target o gli indicatori della performance organizzativa e individuale.

È di competenza dell’organismo di valutazione, sulla base dei report rilasciati da ciascun responsabile di servizio e di altre verifiche dirette effettuate dall’organismo. La finalità è di proporre gli eventuali interventi correttivi da adottare, anche per il verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’amministrazione.

Le variazioni in corso di esercizio saranno evidenziate nella relazione sulla performance di cui al successivo punto e saranno valutate dal NIV ai fini della validazione della relazione stessa.

VERIFICA FINALE -È effettuata ogni anno alla fine del periodo di riferimento per rendicontare i risultati agli organi di controllo interno, di indirizzo politico-amministrativo, al segretario generale, ai responsabili dei servizi, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La rendicontazione è rappresentata in apposito documento denominato “relazione della performance”, da sottoporre alla validazione dell’organismo di valutazione.

La relazione sulla performance e la relativa validazione sono allegati al rendiconto di gestione di cui all’art. 227 del TUEL n. 267 del 2000.

Con delibera di G.M. n.153 del 23/12/2022 è stato adottato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici.

Tabella Riassuntiva degli obiettivi per l'anno 2025.

Tra gli **obiettivi di carattere generale** assegnati ad ogni settore vi è il rispetto dei tempi di pagamento ex D.L. n.13/2023 e l'obbligo di formazione del personale dipendente.

Obiettivo 1 Progressioni Verticali personale dipendente.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Luglio 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per espletamento procedura.
Traguardo atteso: Adozione regolamento progressioni. Attivazione e conclusione procedura.
Obiettivo 2 Attività di formazione del personale dipendente.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per l'avvio di corsi di formazione.
Traguardo atteso: Espletamento attività di formazione con attenzione particolare ai settori di appartenenza del personale dipendente.
Obiettivo 3 Assunzioni previste nel PIAO 2025/2027
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per espletamento procedura.
Traguardo atteso: Attivazione e conclusione procedura concorsuale.
Obiettivo 4 Adozione degli atti propedeutici al bilancio nei termini di legge.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Entro il termine di scadenza di approvazione del bilancio di previsione.
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: predisposizione istruttoria e atti amministrativi.
Traguardo atteso: Adozione atti propedeutici al bilancio.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE Settore Secondo Area Finanziaria
Obiettivo 1 bilancio di previsione e rendiconto di gestione nei termini di legge.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Entro il termine di scadenza di approvazione previsto per legge.
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: Predisposizione istruttoria e atti necessari.
Traguardo atteso: Adozione delibera di approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione.

Obiettivo 2 Potenziamento lotta all'evasione tributaria, anche in collaborazione con gli altri settori dell'Ente.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari.
Traguardo atteso: Incremento della capacità di riscossione
Obiettivo 3 Potenziamento riscossione tassa di soggiorno
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per espletamento procedura.
Traguardo atteso: Ricognizione delle strutture presenti nel territorio e incremento riscossione imposta di soggiorno
Obiettivo 4 Affidamento del servizio di impianti di cartellonistica e segnaletica pubblicitaria.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per espletamento procedura.
OBIETTIVO DI PERFORMANCE Settore Terzo Urbanistica
Obiettivo 1 Avvio iter adozione PUG
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Luglio 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per affidamento incarichi.
Traguardo atteso: Adozione atti necessari per avvio dell'iter di redazione del nuovo PUG
Obiettivo 2 Affidamento del servizio di igiene urbana.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Luglio 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: predisposizione atti necessari per l'espletamento della gara di affidamento del servizio.
Traguardo atteso: Approvazione atti di gara.
Obiettivo 3 Adozione degli atti propedeutici al bilancio nei termini di legge.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Entro il termine di scadenza di approvazione del bilancio di previsione.
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: predisposizione istruttoria e atti amministrativi.
OBIETTIVO DI PERFORMANCE Settore Quarto Servizio Manutenzione

Obiettivo 1 Affidamento Servizio Manutenzione Energia Elettrica.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per espletamento procedura.
Traguardo atteso: Affidamento del servizio.
Obiettivo 2 Affidamento Servizio Manutenzione Annuale Verde Pubblico
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per espletamento procedura.
Traguardo atteso: Affidamento del servizio.
Obiettivo 3 Verifica periodica della adeguatezza della segnaletica stradale orizzontale e verticale. Adozione degli interventi necessari.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025.
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per manutenzione segnaletica.
Traguardo atteso: Manutenzione periodica della segnaletica stradale orizzontale e verticale.
Obiettivo 4 Adozione degli atti propedeutici al bilancio nei termini di legge.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Entro il termine di scadenza di approvazione del bilancio di previsione.
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: predisposizione istruttoria e atti amministrativi.
OBIETTIVO DI PERFORMANCE Settore Quinto Polizia Municipale.
Obiettivo 1 Incremento controllo parcheggi Nicolosi Nord- Etna
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: maggiore presenza della polizia municipale nel territorio Nicolosi Nord-Etna.
Traguardo atteso: Aumento incassi parcheggi Nicolosi Nord-Etna.
Obiettivo 2 Predisposizione nuovo piano emergenza comunale
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari.
Traguardo atteso: Adozione delibera approvazione nuovo Piano Emergenza Comunale.

Obiettivo 3 Intensificazione controlli del territorio.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per incrementare la sicurezza sul territorio.
Traguardo atteso: Incremento controlli sul territorio.
Obiettivo 4 Adozione degli atti propedeutici al bilancio nei termini di legge.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Entro il termine di scadenza di approvazione del bilancio di previsione.
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: predisposizione istruttoria e atti amministrativi.
OBIETTIVO DI PERFORMANCE Settore Sesto Lavori Pubblici
Obiettivo 1 Partecipazione Bandi PNRR
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari.
Traguardo atteso: Partecipazione bandi PNRR ed espletamento procedura di gara per avvio lavori.
Obiettivo 2 Realizzazione Servizio di Parcheggio automatizzato Nicolosi Nord-Etna
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Luglio 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari.
Traguardo atteso: Avvio parcheggio automatizzato.
Obiettivo 3
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per espletamento procedura.
Traguardo atteso: Attivazione e conclusione procedura concorsuale.
Obiettivo 4 Monitoraggio Opere Pubbliche tramite piattaforme telematiche.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Obiettivo 5 Adozione degli atti propedeutici al bilancio nei termini di legge.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Entro il termine di scadenza di approvazione del bilancio di previsione.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE Settore Settimo Servizi Sociali e istruzione
Obiettivo 1 Suap Telematico
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari.
Traguardo atteso: Avvio del Suap Telematico.
Obiettivo 2 Prolungamento e riorganizzazione servizio asilo nido comunale
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Luglio 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari.
Traguardo atteso: Prolungamento del servizio asilo nido comunale e riorganizzazione del servizio didattico erogato.
Obiettivo 3 Assunzioni previste nel PIAO 2025/2027
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Dicembre 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: adozione atti necessari per espletamento procedura.
Traguardo atteso: Attivazione e conclusione procedura concorsuale.
Obiettivo 4 Adozione degli atti propedeutici al bilancio nei termini di legge.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Entro il termine di scadenza di approvazione del bilancio di previsione.
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: predisposizione istruttoria e atti amministrativi.
Obiettivo 5 Rimodulazione gestione risorse del Piano di Zona
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: Marzo 2025
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: implementazione servizi sociali
Traguardo atteso: Incremento dei servizi sociali tramite utilizzo risorse del Piano di Zona distrettuale.

2.3 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede 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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Piano è stato adottato con delibera di G.M. n.53/2024.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

L'Ente è suddiviso in 7 Aree:

- a) Area 1 Amministrativa;
- b) Area 2 Servizi Finanziari;
- c) Area 3 Urbanistica;
- d) Area 4 Servizi Tecnico – Manutentivi e Servizi Cimiteriali;
- e) Area 5 Servizi di Polizia Municipale;
- f) Area 6 Lavori Pubblici;
- g) Area 7 Servizi Sociali.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVE

Posizione Organizzativa. Ente privo di dirigenza.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

6 dipendenti più un Responsabile di P.O.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- a) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- b) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- c) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

La recente pandemia ha fatto diventare lo smart working o lavoro agile la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". All'articolo 18 la richiamata normativa recita: "...allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva..."

La possibilità di lavorare da remoto ha consentito al Comune di Nicolosi di fare un massiccio ricorso a tale modalità di esecuzione del lavoro senza che vi fosse, in generale, una caduta della capacità produttiva e della puntualità di risposta agli utenti. Finita la situazione emergenziale le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza, ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi, la modalità del lavoro agile, non può essere instaurata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione ed il lavoratore.

Nel Comune di Nicolosi tale disciplina normativa non è stata approvata e la modalità lavorativa attuata è interamente in presenza. Non risultano avanzate dai dipendenti richieste di svolgimento di attività lavorativa da remoto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31/12/2024

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	€ 0,00
Area Funzionari ed elevata qualificazione	5	1	6	1	€193.036,00 (esclusi oneri riflessi e Irap) di cui n.1 unità Area dei Funzionari etero finanziati dal Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027.
Area Istruttori	11	16	12	16	€ 535.002,00 (esclusi oneri riflessi e Irap)
Area operatori esperti	5	14	7	16	€ 450.217,00 (esclusi oneri riflessi e Irap) di cui n. 2 unità PT etero finanziati dalla Regione (exLSU)
Area operatori	0	0	0	0	
TOTALE	21	31	25	33	€ 1.178.255,00 (esclusi oneri riflessi e Irap)

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027 ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico o mobilità	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Scorrimento Graduato	
n.2 Unità Area degli Operatori Esperti (Cat. B1)	Operaio generico	Manutenzione	FT	X	X				X	Entro 31/12/2025 (Già previsto nel PIAO 2024/2026 nell' anno 2025)
n. 1 Unità Area Istruttore full time	Istruttore Tecnico	UTC	FT	x					x	Entro 31/12/2025 (Già previsto nel PIAO 2024/2026 nell' anno 2025)
n.1 Unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Cat. D1)	Istruttore Direttivo Amministrativo	Area Amministrativa	FT	X					X	Entro 31/12/2025 (Già previsto nel PIAO 2024/2026 nell'anno 2024)

– Sono, altresì, previste progressioni tra le aree in deroga ex art.13 CCNL Funzioni Locali del 16 Novembre 2022 per n.3 posti Area degli Istruttori: profilo professionale istruttore amministrativo (da ex Cat. B a ex Cat. C).

– n.2 unità Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Istruttore Direttivo Tecnico tramite scavalco di eccedenza ex art.1, comma 557, L 311/2004;

ANNO 2026

NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI

ANNO 2027

NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, 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.

D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di

determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006.

particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone quanto segue:

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. (...)

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.(...)”.

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

Si da atto che con determinazione del Responsabile Area Finanziaria n.114 del 7/10/2024, che qui integralmente si richiama, si è proceduto alla determinazione del limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 per l'anno 2025.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Comune di Nicolosi ha subito negli anni diversi pensionamenti e, pertanto, non è possibile procedere ad una distribuzione del personale tra i diversi settori visto l'esiguo numero di dipendenti per ogni settore.

Al contempo questa Amministrazione ha necessità di procedere ad un potenziamento del numero dei dipendenti con particolare attenzione alle professionalità necessarie.

E' intenzione di questa Amministrazione, infatti, procedere in particolare al potenziamento dell'Ufficio Tecnico sia dal punto di vista del settore lavori pubblici e urbanistica (tramite l'assunzione di numero 2 istruttori tecnici, full time), che l'ufficio manutenzione (tramite l'assunzione di n.2 unità area degli operatori esperti.

Il tutto soprattutto alla luce delle cessazioni di personale previste per l'anno 2025.

3.3.4 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 strategica di questa Amministrazione è effettuare una ricognizione dei fabbisogni formativi del personale dipendente, ponendo in particolare attenzione agli specifici compiti assegnati ai dipendenti.

A seguito di tale ricognizione verrà erogata attività formativa con particolare attenzione alla materia degli appalti pubblici, dell'anticorruzione e della trasparenza.

Per effettuare attività formativa ci si avvarrà di piattaforme digitali esterne che garantiscono formazione sia in diretta streaming sia on demand, con invio al personale di materiale formativo previsto per ogni corso e verifica finale del dipendente al termine del corso.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.