

COMUNE DI PLATÌ
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO
2024/2026

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL
09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N.
113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 50 DEL 20/12/2024

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai 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 sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Plati

Indirizzo: Piazza Domenico De Maio 1

Codice fiscale/Partita IVA: 81002790806

Telefono: 0964 47028

Sito internet: <https://www.comune.plati.rc.it/>

PEC: uff.protocollo.plati@asmepec.it

Sindaco: SERGI Rosario

Numero di dipendenti al 31 Dicembre anno precedente:

n. 9 (tempo indeterminato); n. 4 (tempo determinato);

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: n. 3.737

2. SEZIONE:

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). 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.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. G.C. n. 16 del 26/07/2023.

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

Una ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

2.2. Performance

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

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con delibera di Giunta comunale n. 105 del 20/12/2017, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione

e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2024-2026

Si dà atto che il modello organizzativo del Comune di Platì è strutturato in aree funzionali per come di seguito indicate:

AREE FUNZIONALI	
1	Area Amministrativa- Finanziaria
2	Area Lavori Pubblici e PNRR
3	Area Urbanistica – Edilizia privata e Manutenzioni

Le schede di seguito riportate saranno utilizzate quale strumento di programmazione e di orientamento della gestione dell'esercizio finanziario 2024. Ai fini della misurazione e valutazione della Performance (organizzativa ed individuale) per i titolari di P.O. (Responsabili delle aree funzionali) e per i dipendenti comunali, sarà utilizzata, tenendo conto del P.D.O. 2024 - Piano Degli Obiettivi.

AREE FUNZIONALI		
1	Segreteria	Dott.ssa Assunta M. Neri
2	Area Amministrativa- Finanziaria	Ing. Antonio Marvelli ad interim
3	Area Lavori Pubblici e PNRR	Ing. Antonio Marvelli
4	Area Urbanistica – Edilizia privata e Manutenzioni	Ing. Antonio Marvelli

STRUTTURA: AREA AMMINISTRATIVA – FINANZIARIA E TRIBUTI**RESPONSABILE:** ad interim ING ANTONIO MARVELLI

Linea Strategica	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni; Gestire e migliorare l'Amministrazione, il funzionamento ed erogazione dell'istruzione e dei servizi sociali; Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento della cultura, dello sport e del turismo;
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione; Diritti sociali, politiche sociali e famiglia; Politiche giovanili, sport e tempo libero
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N°	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	5%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2024
2	Obiettivo strategico trasversale: Prevenzione della corruzione ai sensi della L 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento ai progetti del PNRR, all'attività di antiriciclaggio e antiterrorismo.	5%	Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. Adempimenti relativi al PTPTC.	Partecipazione alla redazione del PTPCT, con analisi delle aree di rischio di competenza, produzione dei report richiesti sulle attività di prevenzione della corruzione intraprese.	31.12.2024

3	<p>Obiettivo strategico trasversale:</p> <p>Processo di trasformazione digitale dei servizi dell'Ente: sviluppo e completamento dell'informatizzazione delle procedure.</p>	10%	<p>Informatizzazione e o completamento della procedura di accesso ai servizi dell'ente da parte degli utenti.</p>	<p>Aggiornamento e pubblicazione online di tutta la modulistica relativa ai servizi gestiti.</p> <p>Attivazione e verifica del funzionamento dell'accesso online ai servizi dell'Ente.</p>	31.12.2024
4	<p>Obiettivo strutturale:</p> <p>Misure di solidarietà alimentare – Carta acquisti e verifiche anagrafiche dei beneficiari</p>	5%	<p>Numero verifiche nuclei familiari</p>	<p>Corretto controllo della graduatoria dei beneficiari.</p> <p>Monitoraggio e rispetto dei tempi di chiusura del procedimento amministrativo</p>	31.12.2024
5	<p>Obiettivo strutturale:</p> <p>SERVIZI SCOLASTICI</p> <p>Garantire l'erogazione dei servizi scolastici previsti nell'ambito del piano per il diritto allo studio garantendo principalmente i seguenti servizi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. MENSA SCOLASTICA 2. TRASPORTO SCOLASTICO; 3. ASSISTENTI EDUCATIVI; <p>in collaborazione con l'Istituto Comprensivo "e. De Amicis" di Plati</p>	10%	<p>n.° atti amministrativi adottati</p>	<p>Miglioramento dei servizi all'utenza</p>	<p>Continua e giornaliera nell'arco di tutto l'anno 2024</p>
6	<p>Obiettivo strutturale:</p> <p>CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE</p> <p>Il Censimento generale della popolazione ha previsto alcune importanti novità, come l'utilizzo di archivi amministrativi da affiancare alle indagini censuarie sul campo e modalità multicanali di restituzione delle informazioni statistiche.</p>	15%	<p>Numero atti amministrativi adottati</p>	<p>Le statistiche mensili vengono regolarmente inviate entro la fine del mese successivo attraverso i canali informatici messi a punto da ISTAT e gestiti dal Responsabile dell'Ufficio. Si risponde a diverse statistiche trimestrali e a quelle annuali secondo il calendario stabilito dalla direzione Istat. Si continua l'attività censuaria</p>	31/12/2024

	Attivazione portale per attività censuarie.			permanente con indagini di vari tipi di popolazione (senza fissa dimora, collettività, convivenze anagrafiche e popolazioni speciali, capi attrezzati e insediamenti tollerati).	
7	Obiettivo strutturale individuale: Emissione avvisi di accertamento IMU-TARI-TASI ANNO 2019;	25%	NUMERO AVVISI EMESSI RISPETTO AGLI UTENTI ISCRITTI A RUOLO		31/12/2024
8	Obiettivo strutturale: INTERRUZIONE DEI TERMINI DI PRESCRIZIONE RUOLI SERVIZIO IDRICO INTEGRATO - RISPETTO TEMPISTICA NELL'INVIO DEI RUOLI ORDINARI RELATIVI ALLE PROPRIE ENTRATE SERVIZIO IDRICO E RUOLO TARI. 1) fase: emissione ed approvazione ruoli SERVIZIO IDRICO anno 2022 con successiva invio ai contribuenti entro il 31/12/2024.	25%	N. ruoli servizio idrico e tari elaborati e determinati di approvazione		31/12/2024

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

n	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Istruttore EQ	Antonio Marvelli ad interim	Istruttore Amministrativo
1	Istruttore	Portolesi Rocco	Istruttore Contabile
1	Istruttore	Trimboli Antonio	Istruttore Amministrativo
1	Istruttore	Catanzariti Domenico	Istruttore Amministrativo
1	Istruttore	Marrapodi Claudio	Istruttore Amministrativo
1	Operatore esperto	Giorgio Domenico	Collaboratore Amministrativo
1	Operatore	Barbaro Angela	Operatore

1	Operatore	Grillo Rocco	Operatore
----------	------------------	---------------------	------------------

STRUTTURA: AREA TECNICA MANUTENTIVA – LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA**RESPONSABILE: ING. ANTONIO MARVELLI**

Linea Strategica	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi tecnici, della valorizzazione del territorio e dell'ambiente;
Missione	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente; Assetto del territorio ed edilizia abitativa;
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N°	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2014 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31/12/2024
2	Obiettivo strategico trasversale: Prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento ai progetti del PNRR, all'attività di anticiclaggio e antiterrorismo.	10%	Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. Adempimenti relativi al PTPTC.	Partecipazione alla redazione del PTPCT, con analisi delle aree di rischio di competenza, produzione dei report richiesti sulle attività di prevenzione della corruzione intraprese.	31/12/2024
3	Obiettivo strategico individuale: Servizio di vigilanza del territorio comunale, controllo siti sensibili,	10%	n. pratiche evase sul portale suap, n. accertamenti	Attività di verifica e controllo dei siti strategici e più	Continua e giornaliera nell'arco di

	attività produttive, e controllo sulla sicurezza e rispetto del codice della strada.		anagrafici, n. procedure notifiche agli interessati, n. Sanzioni rilevate.	sensibili del territorio comunale Attivazione e gestione del servizio di videosorveglianza.	tutto l'anno 2024
4	Obiettivo di mantenimento: Rispetto degli standard qualitativi e quantitativi relativi ai servizi gestiti ed erogati, monitoraggio e rispetto dei tempi previsti sulla chiusura dei procedimenti amministrativi e contenimento dei consumi finalizzato al risparmio energetico, anche in riferimento ai dipendenti che utilizzano l'istituto del lavoro agile o da remoto.	10%	Indicatori di attività, efficienza, efficacia ed economicità relativi ai volumi prodotti sui servizi gestiti che si possono desumere anche dalla relazione al conto annuale, confronto tra gli indicatori dell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.	Raggiungimento della media del 100% dei valori degli indicatori dell'anno precedente o superamento degli stessi, confronto con 5 indicatori di attività rilevanti. Monitoraggio e rispetto dei tempi di chiusura dei procedimenti amministrativi come previsto da legge o da disciplina regolamentare (se diversa).	31/12/2024
5	Obiettivo strutturale: PNRR 2022/2026. Attività di progettazione e realizzazione delle opere Monitoraggio dei lavori pubblici attraverso l'utilizzo di apposite piattaforme istituzionali – BDAP-Regis –ecc.	25%	<i>Atti amministrativi relativi all'Appalto e consegna dei lavori;</i>	Avvio procedure di gara e Consegna dei lavori	31/12/2024
5/1			M2C4I2.1.B <i>(M2 C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.1.B – Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico)</i> RIPRISTINO DELLA FUNZIONALITA' E MANUTENZIONE TRAORDINARIA		

			DELLA STRADA SENOLI - € 45.000		
5/2			M2C4I2.1.B <i>(M2 C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.1.B – Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico) -</i> MANUTENZIONE STRAORDINARIA E RIPRISTINO CONDIZIONI DI PERCORRIBILITÀ DELLA STRADA COMUNALE CDA ACONE PLATÌ - €. 55.000,00	Avvio procedure di gara e Consegna dei lavori	31/12/2024
5/3			M2C4I2.1.B <i>(M2 C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.1.B – Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico)</i> RIPRISTINO VIABILITÀ ESTERNA - STRADE INTERPODERALI - MANUTENZIONE STRAORDINARIA E RIPRISTINO CONDIZIONI DI PERCORRIBILITÀ DELLE STRADE INTERPODERALI CHE COLLEGANO IL CENTRO ABITATO DI PLATÌ E DELLA FRAZIONE CIRELLA CON LE DIVERSE CONTRADE - € 100.000	Avvio procedure di gara e Consegna dei lavori	31/12/2024

6	<p>Obiettivo individuale:</p> <p>La realizzazione del programma annuale delle opere pubbliche. L'obiettivo principale è la realizzazione del programma annuale delle opere pubbliche e procedere all'impegno di spesa delle risorse finanziarie stanziato per gli anni 2024/2026, il rispetto dei tempi previsti in particolare per l'anno di gestione per le seguenti opere.</p>	25%	<p><i>n. progettazioni</i></p> <p><i>n. contratti</i></p>	<p><i>Avvio procedure di gara e consegna dei lavori</i></p>	31/12/2024
6/1			<p>PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA.</p> <p>AVVISO PUBBLICO PER L'ACQUISIZIONE DI MANIFESTAZIONI D'INTERESSE A PARTECIPARE ALL'INIZIATIVA "BENESSEREINCOMUNE" DA PARTE DI COMUNI FINO A 5.000 ABITANTI AL FINE DI REALIZZARE AZIONI ORIENTATE AL BENESSERE DELLE FAMIGLIE CON FIGLI MINORENNI DI ETÀ COMPRESA TRA 7 E 14 ANNI CODICE PROCEDIMENTO:</p>	<p>Avvio procedure di gara e Consegna dei lavori</p>	31/12/2024

			<p>BIC2023 - CUP: D99I23001090001</p> <p>INTERVENTO "EDUCANDO...CON L'INFORMATICA" CIG. B324B6918B</p> <p>AZIONE 1: ALLESTIMENTO, IMPLEMENTAZIONE E GESTIONE DI SPAZI ATTREZZATI, ANCHE DOTATI DI UNA CONNESSIONE INTERNET, PER LO STUDIO IN AUTONOMIA E PER ATTIVITÀ LABORATORIALI ARTISTICHE E CULTURALI, IVI COMPRESI LE ATTIVITÀ EXTRASCOLASTICHE;</p> <p>AZIONE 2: ALLESTIMENTO E GESTIONE DI SPAZI SICURI PER L'AGGREGAZIONE SOCIALE DI MINORENNI E FAMIGLIE, CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALL'INCLUSIONE DEI MINORI CON DISABILITÀ</p>		
6/2			<p>PON "LEGALITÀ 2014- 2020.</p> <p>ASSE 3 "FAVORIRE L'INCLUSIONE SOCIALE</p>	<p>Avvio procedure di gara e consegna dei lavori</p>	31/12/2024

		<p>ATTRAVERSO IL RECUPERO DEI BENI CONFISCATI E DI ALTRI</p> <p>BENI DEL PATRIMONIO PUBBLICO”</p> <p>AZIONE 3.1.1 “INTERVENTI DI RECUPERO FUNZIONALE E RIUSO DI VECCHI IMMOBILI IN COLLEGAMENTO CON ATTIVITÀ DI ANIMAZIONE SOCIALE E PARTECIPAZIONE COLLETTIVA, INCLUSI INTERVENTI PER IL RIUSO E LA RIFUNZIONALIZZAZI ONE DEI BENI CONFISCATI ALLE MAFIE”.</p> <p>PROGETTO: “LABORATORI DIDATTICI AD INCLUSIONE SOCIALE” - CUP D95J18000920001 - IMPORTO €.1.000.000,00</p>		
		<p>LEGGE145/2018 - D.G.R. 587 DEL 26 OTTOBRE 2023. - DECRETO N. 15588 DEL 30/10/2023, DECRETO N.15776 DEL 2 NOVEMBRE 2023 E DECRETO N.16765 DEL 17 NOVEMBRE 2023.</p> <p>MANIFESTAZIONE D'INTERESSE PER LA RICOGNIZIONE DEL FABBISOGNO FINANZIARIO PER LA REALIZZAZIONE DI</p>	<p>Avvio procedure di gara e consegna dei lavori.</p>	<p>31/12/2024</p>

			<p>OPERE PUBBLICHE DI COMPETENZA DEI COMUNI DELLA REGIONE CALABRIA INDIVIDUATE IN SPECIFICHE TIPOLOGIE DI INTERVENTO.</p> <p>INTERVENTO DI "MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA IN SICUREZZA DELLA VIABILITA' COMUNALE DI PLATI' A SERVIZIO DELLA CONTRADA "BOSCHETTO" – CUP: D97H23001520002 – IMPORTO FINANZIAMENTO € 100.000,00</p>		
6/3			<p>OCDPC N.473/2017 ORDINANZA DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE N. 473 DEL 04 AGOSTO 2017, RECANTE "PRIMI INTERVENTI URGENTI DI PROTEZIONE CIVILE IN CONSEGUENZA DEGLI ECCEZIONALI EVENTI METEOROLOGICI</p>	<p>Avvio procedure di gara e consegna dei lavori.</p>	31/12/2024

			<p> VERIFICATESEI NEI GIORNI DAL 24 AL 26 GENNAIO 2016 NEL TERRITORIO DELLE PROVINCE DI CATANZARO, CROTONE, REGGIO CALABRIA E DEI COMUNI DI LONGOBUCCO, ORIOLO E TREBISACCE IN PROVINCIA DI COSENZA E DI VAZZANO IN PROVINCIA DI VIBO VALENTIA” OCDPC N. 577/2019 DI SUBENTRO. CONVENZIONE REP N. 4698 DEL 20.05.2019 - INTERVENTO CODICE PLT/C.01 INTERVENTI DI SISTEMAZIONE IDROGEOLOGICA IN LOCALITA’ TORRENTE “DUE VALLONI” - </p>	
--	--	--	---	--

			IMPORTO: € 700.000,00		
7	Obiettivo individuale: Efficienza del servizio all'utenza. Abbattimento dei tempi di rilascio di lavorazione delle pratiche edilizie e rilascio certificati e permessi. <ul style="list-style-type: none"> • Gestione servizio SUE • Gestione servizio SUAP 	5%	Tempi medi di rilascio e permessi	20 GG	31/12/2024
8	Obiettivo individuale: Servizio di raccolta differenziata – predisposizione e invio MUD riferito all'annualità 2023, entro i termini previsti per la scadenza	5%			Invio entro i termini di scadenza

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

N.	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Funzionario EQ	Antonio Marvelli	Funzionario Tecnico
1	Istruttore	Francesco Barbaro	Istruttore tecnico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
Missione	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2024	2025	2026
MISSIONE 01-Servizi istituzionali, generali e di gestione	Amministrazione per il Cittadino - Assicurare adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	% (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corruptivi e Trasparenza)	<p>L'Ente ha individuato un obiettivo di valore pubblico legato al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e al rispetto degli obblighi di trasparenza per ridurre le opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione e avvicinare i cittadini alle scelte dell'Ente migliorando i livelli di trasparenza.</p> <p>L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato</p>	Economica e Sociale	Cittadini, Associazioni, Imprese	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		40%	50%	60%

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata

Missione	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2024	2025	2026
MISSIONE 01-Servizi istituzionali, generali e di gestione	Amministrazione efficiente - Capacità dell'amministrazione di curare la qualità urbana, rispettare i cronoprogrammi di progetto (opere pubbliche e progetti digitalizzazione PNRR) e contemporaneamente rafforzare gli equilibri di bilancio	spesa realizzata/spesa complessiva programmata	L'Ente intende proseguire il processo di riorganizzazione, potenziamento e digitalizzazione sia al proprio interno, già avviato nell'anno precedente, anche in riferimento ai servizi delle cittadine e dei cittadini e alle imprese per consentire una maggiore accessibilità dei contenuti, maggiore trasparenza, una efficienza nei servizi erogati, nella dotazione infrastrutturale e nella qualità urbana I risultati saranno misurati attraverso 2 indicatori di impatto	Economica	Cittadini, Associazioni, Imprese	Fonte interna (Progetti PNRR)		100%	100%	100%
		Riduzione dello stock del Debito Commerciale residuo al 31.12.2023	Il primo consente di valutare la capacità dell'Ente di effettuare la spesa degli investimenti nei termini previsti. I target di Spesa sono quelli previsti dal PNRR e dal Piano Triennale delle Opere Pubbliche. Il secondo misura lo stock di debito commerciale. L'ente seppure con una dotazione organica ridotta si contraddistingue per un'azione amministrativa	Economica	Cittadini, Associazioni, Imprese	Fonte interna (Applicativo)		riduzione del 5%	riduzione del 5%	riduzione del 5%

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
Missione	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2024	2025	2026
			efficace in materia di debito commerciale. L'amministrazione intende migliorare i risultati raggiunti apportando una riduzione del debito pari al 10%							

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ

Nel paragrafo sono rappresentati in forma tabellare:

1. Gli interventi funzionali alla realizzazione, con la necessaria gradualità, della piena della piena accessibilità, fisica e digitale, alle **pubbliche** amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2. l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare**.

Interventi funzionali alla piena accessibilità									
Accessibilità	Interventi/obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2024	2025	2026
Digitale	Amministrazione efficiente - Capacità dell'amministrazione di rispettare i cronoprogrammi di progetto (opere	spesa realizzata/spesa complessiva programmata	L'Amministrazione ha puntato sull'accessibilità digitale potenziando attraverso le opportunità offerte dal PNRR i servizi al cittadino. I progetti la	Cittadini, Associazioni, Imprese	Fonte interna (Progetti PNRR)	n.d.	50%	100%	100%

Interventi funzionali alla piena accessibilità									
Accessibilità	Interventi/obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2024	2025	2026
	pubbliche e progetti digitalizzazione PNRR) e contemporaneamente rafforzare gli equilibri di bilancio		<p>cui spesa è volta migliorare l' a l'accessibilità digitale sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" - Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" - Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione App IO" 						

OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE - PROCEDURE DA SEMPLIFICARE

Elenchi procedure da semplificare e reingegnerizzare il primo anno di riferimento del PIAO			
Procedure	Interventi/obiettivi Strategici	Motivazioni	Stakeholder
Aggiornamento delle banche dati	Capacità dell'amministrazione di rispettare i cronoprogrammi di progetto (opere pubbliche e progetti digitalizzazione PNRR)	L'aggiornamento costante della banca dati consente una maggiore efficacia della riscossione delle entrate generali dell'Ente e la salvaguardia degli equilibri di bilancio	Imprese, Cittadini, Associazioni

Elenchi procedure da semplificare e reingegnerizzare il primo anno di riferimento del PIAO			
	contemporaneamente rafforzare gli equilibri di bilancio		

2.2.3. Piano azioni positive 2023-2025

La disciplina sulle pari opportunità trova il suo fondamento in Italia nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, inclusi i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Il quadro normativo in tema di pari opportunità si completa con:

- l'art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui «Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.»;
- l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/ 2001 rubricato "Pari opportunità" secondo cui le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con compiti propositivi, consultivi e di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;
- l'art. 8 del D. Lgs. n. 150/ 2009 che riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 28 del D. Lgs. n. 81/ 2008 secondo cui «La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro»;

- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione con cui sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del d. lgs. n. 198/2006, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

L'Ente, con l'adozione del Paio 2024-2026, intende svolgere un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro. Tale Piano conferma per l'anno 2024 quello adottato per il triennio 2023 -2025, approvato in sede di adozione del PIAO 2023-2025, di cui alla deliberazione G.C. n. 68 del 19.12.2023.

2.2.3. Piano azioni positive 2023-2025

La disciplina sulle pari opportunità trova il suo fondamento in Italia nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, inclusi i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Il quadro normativo in tema di pari opportunità si completa con:

- l'art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui «Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.»;
- l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/ 2001 rubricato "Pari opportunità" secondo cui le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con compiti propositivi, consultivi e di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

- l'art. 8 del D. Lgs. n. 150/ 2009 che riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 28 del D. Lgs. n. 81/ 2008 secondo cui «La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro»;
- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione con cui sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del d. lgs. n. 198/2006, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ».

L'Ente, con l'adozione del Piano azioni positive 2025-2027, intende svolgere un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro. Tale Piano conferma per l'anno 2025 quello adottato per il triennio 2023 -2025, approvato in sede di adozione del PIAO 2023-2025, di cui alla deliberazione G.C. n. 40 del 01.12.2023.

2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA C)

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. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. 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;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;

- c. Mappatura dei processi di lavoro 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, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. 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.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Comunale.

L'Ente ha adottato il PTPCT 2023-2025 con i relativi allegati (Allegato 2 A-B-C-D), in sede di approvazione del PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione G.C. n. 68 del 19/12/2023, confermando la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza. Gli atti sono consultabili nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo che sarà adottato dall'Ente, indicando l'organigramma, il funzionigramma e i profili professionali, con il quale viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente (**Allegato 3**) articolata in tre Aree, al vertice di ciascuna è posto un Responsabile del Servizio titolare di EQ, è stata approvata in sede di adozione del Piao 2023-2025, giusta deliberazione G.C. n. 68/2023.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, 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 lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e 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. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile – disciplinato dagli articoli dal 18 al 22 della L. 81/2017 – viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato da:

- stabilità mediante un accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali (presso la sede di lavoro) e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, conspecifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: si rimanda ad una più dettagliata definizione della disciplina del lavoro agile e da remoto, sulla base delle nuove disposizioni dettate dalla normativa e dal CCNL 2019-2021 Funzioni locali, in sede di contrattazione decentrata integrativa. È in programmazione l'adozione del regolamento che disciplina il lavoro agile e da remoto.

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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 a queste, dunque l'amministrazione valuta 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- 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 e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- 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.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Plati ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

- **RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE**

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

- TOTALE: n. 10,5 unità di personale
- n. 10,5 a tempo indeterminato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

DIPENDENTE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE
1	Funzionario EQ	Funzionario Tecnico
0	Funzionario EQ	Funzionario Amministrativo/Finanziario - vacante
0	Funzionario EQ	Funzionario Tecnico
4.5	Istruttori	Istruttore Amministrativo - 2 Istruttore Contabile - 1 Agente di Polizia Municipale - 0.5 Istruttore Tecnico - 1
1	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo
4	Operatori	Operatori

- **IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020**

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalle tabelle che seguono:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	3894
Ente facente parte di unione di comuni	No

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	643.058,60 €
Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	€ 55.673,10 €

TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	587.384,66 €
-------------------------------------	--------------

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024	
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	3.894	a
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	587.384,66 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	1	561.211,83 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	1.644.633,04 €	
	2022	1.449.831,76 €	
	2023	2.048.956,99 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.714.473,93 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	504.160,29 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	b	1.210.313,64 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	c		48,53%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	d		29,50%

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM

(
e
)

31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE NON VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))

(f
)

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1

(f
1
)

Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024

2024

(
h
)

Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)

(i
)

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")

(l
)

0,00 €

Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)

(
m
)

Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)

(
m

		1	
)	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(
		n	
)	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(561.211,83 €
		o	
)	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023	

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	
--	--

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	
---	-------------	--

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(
	p	
)	

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(
	q	
)	

**STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa
per il personale da applicare nell'anno**

2024

(
p
)
*
(
q
)

ENTE NON VIRTUOSO

L'ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
48.53 %	27,00%	31,20 %	0.00 %
Soglia rispettata	NO		

Incremento massimo spesa	NO €	Possibile utilizzo
Totale spesa con incremento massimo	0€	NO

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza anno 2022)

Il Comune di PLATI' si trova, per popolazione, nella FASCIA 5 della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **48.53 %**, e **pertanto l'Ente è non virtuoso**

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: "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 e' 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 detrazione spesa personale stabilizzato.". L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2023, la detrazione, dalla spesa complessiva per il personale, della somma di **€ 55.673,10** pari al contributo ricevuto dalla Regione Calabria per la stabilizzazione dei lavoratori in utilizzo ai sensi della Legge Regionale Calabria n. 15/2008.

Rilevato quindi che per l'anno 2023:

- il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2023: **€ 587.348,66**;
- è necessario che il Consiglio comunale programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a (B), incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

Con riferimento agli obblighi assunzionali riferiti ai dipendenti con disabilità, di cui alla Legge n. 68/1999, non risulta l'obbligo. Il Comune di PLATI' si colloca nella fascia degli enti compresi al di sotto dei 15 dipendenti, secondo quanto previsto dalla citata L. n. 68/1999.

- **STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:**

Con decorrenza dal 01.08.2024 si è verificata la cessazione di n. 1 unità di personale Area Operatori.

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni nel triennio di riferimento.

LINEE STRATEGICHE PER LA PROGRAMMAZIONE IN MATERIA DI PERSONALE

Per il triennio 2023-2025 non sono previste cessazioni dal servizio: ne consegue che la politica che l'ente terrà in materia di personale sarà conservativa e limitata ad eventuali assunzioni, ove nuove risorse siano rese disponibili dallo Stato o dalla Regione Calabria. Nel rispetto della situazione finanziaria dell'Ente e della normativa vigente.

• LA PROGRAMMAZIONE 2024-2026 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2024

In quanto ente non virtuoso il Comune di Plati deve, ai sensi dell'art. 6 del DM 17 marzo 2020, adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia di cui alla Tabella 3 del DM 17 marzo 2020 pari al 53.13% anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

- A decorrere dal 2025, qualora l'Ente non dovesse aver conseguito un rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DM 17 marzo 2020 (33,50%), sarà tenuto ad applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.
- L'Ente, per quanto esposto, non intende intraprendere alcuna azione assunzionale con la presente programmazione triennale al fine di ridurre gradualmente il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, salvo che non si tratti di assunzioni eterofinanziate e quindi in deroga alle capacità assunzionali o, comunque, in deroga ad altre disposizioni relative al contenimento della spesa di personale.

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

IL FABBISOGNO. LA PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, impone al Comune di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, o in diverso anno di riferimento così come risultante dai conti annuali.

Si fa pertanto riserva di autorizzare le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

• IL FABBISOGNO DI PERSONALE PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE

Per il triennio 2024-2025 non è prevista nessuna assunzione che incida sui limiti di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

Nel Bilancio di previsione la spesa di personale dovrà essere contenuta nel rispetto della spesa media del triennio 2011/2013 sopra menzionata. Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme relative al trattamento accessorio del personale, della spesa per il segretario comunale, e di qualsiasi altra spesa di personale comunque utilizzato.

L'Ente si riserva di aggiornare la presente sezione a seguito dell'approvazione del bilancio 2025-2027, previa acquisizione del parere dei Revisori dei Conti che asseveri il permanere degli equilibri di bilancio tenendo conto della capacità di spesa del personale dell'Ente.

3.3.2 Il programma della formazione del personale:

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

L'Ente conferma il programma di formazione approvato con deliberazione GC n. 68/2023, in sede di adozione del PIAO 2023-2025.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

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

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

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

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell'attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.