



Comune di Cianciana

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

*(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)*

Approvato con deliberazione di G.C. n. 42 del 05.06.2025

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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

La mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009, che prevedono:

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

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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'art. 3, c. 1, lett. 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'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 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, 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. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

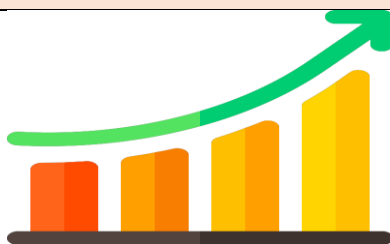
STRUTTURA DEL PIAO

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.1 VALORE PUBBLICO (<i>obiettivi di Valore Pubblico connessi con la strategia dell'Amministrazione - impatto economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale</i>)
2.2 PERFORMANCE (<i>obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa e individuale che l'Amministrazione si dà per realizzare il Valore Pubblico</i>)
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (<i>obiettivi di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per la creazione e la protezione del Valore Pubblico</i>)
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO (<i>Stato di salute delle risorse dell'Ente in termini quantitativi e qualitativi quale fattore abilitante e di supporto per la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico</i>)
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
3.01.02 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMAZIONE ENTE	COMUNE DI CIANCIANA
INDIRIZZO	VIA PAPA GIOVANNI XXIII, N 9
CODICE FISCALE / PARTITA IVA	80003630847 -
PEC	comunedicianciana@pec.it
SITO WEB ISTITUZIONALE	https:// www.comune.cianciana.ag.it
SINDACO ASSESSORI	Francesco Martorana - Sindaco (data di insediamento 30.05. 2023) Mantiene le deleghe su personale, bilancio, oltre tutto ciò che non rientra nelle competenze degli altri Organi e Responsabili di E.Q. Giuseppe Liborio Curaba - Vice Sindaco – Sport, Turismo e spettacolo - Politiche giovanili- Lavori Pubblici – Polizia locale Lorena Anna Re – Assessore – Servizi sociali – Sanità – Politiche per l’infanzia – Istruzione. Calogero Gattuso – Assessore – Cultura – Pari opportunità – Energie rinnovabili- Transizione al digitale - Volontariato e associazioni sociopolitiche per la famiglia. Paolo Manzullo – Assessore – Tutela del territorio e dell’ambiente – Servizi Cimiteriali- Commercio e artigianato- rifiuti- idrico agricoltura

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

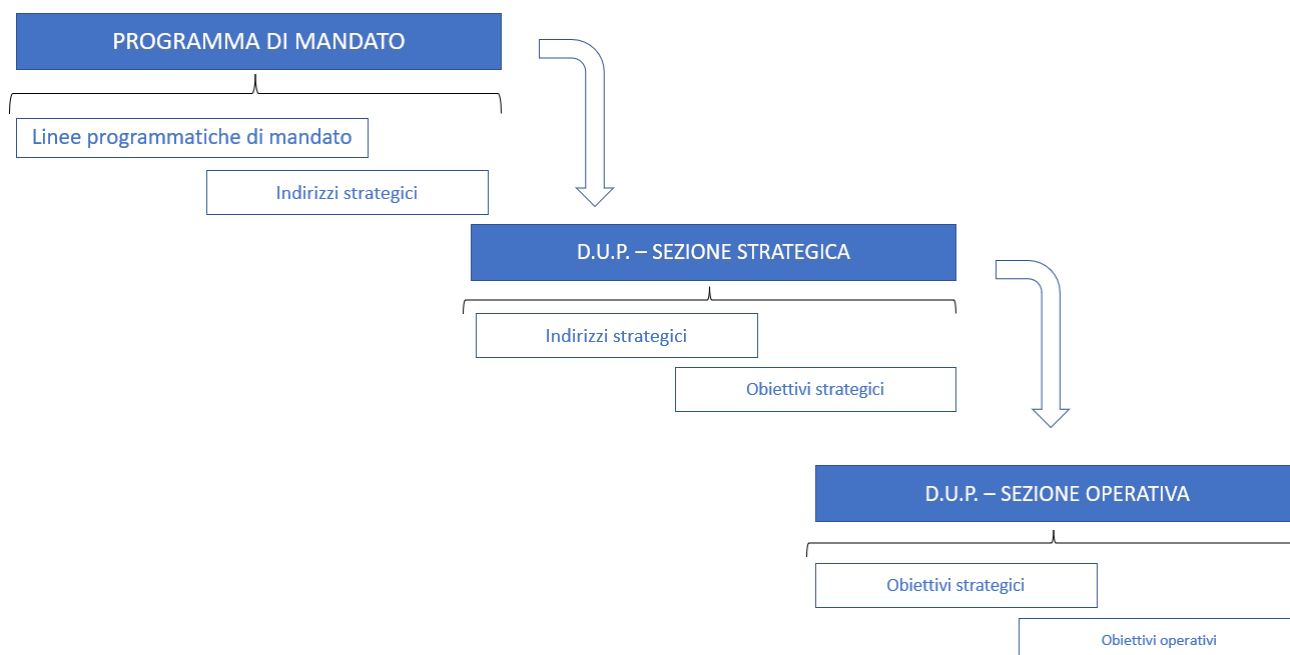


2.1. VALORE PUBBLICO.

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento ai seguenti strumenti di programmazione:

1. Programma amministrativo del Sindaco Francesco Martorana, con un orizzonte temporale 2023/2028;;
2. Documento Unico di Programmazione 2025 - 2027 (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
3. Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027 (articolo 169 del TUEL), in corso di definizione, che declina gli obiettivi della programmazione strategica contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria di intervento e responsabilità dirigenziale affidando, appunto, ai Responsabili di E.Q. dei Settori, gli obiettivi di primo livello e generali.
4. Piano della performance ed i relativi obiettivi specifici aventi il carattere della operatività, esecutività e funzionalità. Vengono stabiliti pertanto compiti e obiettivi specifici, nonché tutta l'attività, comprensiva degli indicatori, da svolgersi a cura delle strutture comunali.

La Sezione Strategica del D.U.P., secondo il principio contabile applicato alla programmazione, “sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all’art.46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.



2.2 Performance

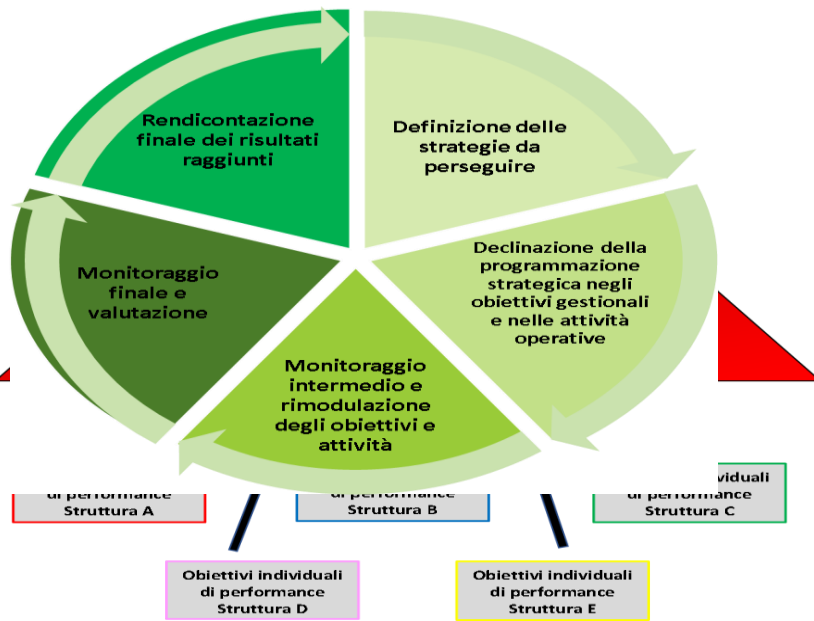
Il Piano della perf

Il Piano della Per
setto per settore
operativa, i compi

La pianificazion
Linee Programm
Documento Unic
di performance e

Attraverso la pr
personale gli obi

Il ciclo di gestio
in maniera coere
raccordo con il
secondo uno schema logico-temporale che prevede le seguenti fasi:



o *link*, si articola,
le, ma specifica e
ri.

ascata che dalle
ed operativi del
attività individuali

cano al proprio
rimento.

connessione ed
e di bilancio e in
miale. Si svolge

L'elemento trainante è rappresentato dal **VALORE PUBBLICO** che ogni obiettivo di performance si prefigge di generare.

In coerenza con tale impostazione, il PIAO –sezione performance relativo alle annualità 2025-2027 del Comune di Cianciana, è stato strutturato individuando obiettivi specifici assegnati ai singoli Responsabili di E.Q. ed afferenti alle singole strutture organizzative, ma funzionali al raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico definiti nell'ambito delle diverse dimensioni di cui all'**Allegato 1 (Piano della performance 2025/2027)**.

Il Comune di Cianciana è dotato di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, (consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente al seguente link: <https://www.comune.cianciana.ag.it>) approvato con atto di Giunta Comunale n. 48 del 14.05.2020;

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 quelle 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.

Nel corso del 2024, numerose sono state le attività svolte al fine di diffondere, tra i dipendenti, la cultura di prevenzione alla corruzione e di integrità della Pubblica Amministrazione.

In tal senso, particolare rilievo assume il nuovo codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Cianciana, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 28/03/2024, revisionato ed integrato alla luce delle disposizioni introdotte dal DPR 13.06.2023 n.81.

Il codice di comportamento citato, oltre ad essere stato portato a conoscenza dei dipendenti secondo le ordinarie forme di diffusione interne, è stato altresì oggetto di una apposita giornata informativa riservata al personale del Comune di Cianciana.

Nel corso della giornata formativa, avvenuta in data 26 settembre 2024 presso l'ex mattatoio comunale, sono stati trattati tutti gli istituti più significativi del Codice di Comportamento, anche nella consapevolezza che il Codice rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello locale e costituisce elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza di questo Ente.

Il Codice di comportamento è stato letto in sinergia con il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza - Sottosezione 2.3 del PIAO 2024/2026, sovente richiamato nel corso dei lavori.

Inoltre, nel corso dei lavori è stato richiamato l'obbligo per tutti i dipendenti di attestare la propria presenza in servizio mediante "strisciata" del badge magnetico assegnato sugli appositi terminali installati presso le diverse sedi degli uffici comunali nonché il compito di vigilanza su detta rilevazione da parte dei dirigenti.

Queste ultime raccomandazioni sono state trasposte nella circolare n. 1/2025 che è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente – Disposizioni generali".

E ancora, nel corso della giornata sono stati trattati diversi altri argomenti che, nell'ambito dei diritti ed dei doveri dei dipendenti, si ritiene contribuiscono ad un accrescimento del benessere organizzativo e ad un miglioramento della qualità della convivenza tra dipendenti nel contesto lavorativo.

Presso l'ufficio di segreteria sono depositate le *slides* con tutti gli argomenti trattati nel corso della giornata formativa che, si precisa, è stata ripetuta il 27/11/2024, anche per i dipendenti assenti il 26 settembre 2024, nell'ambito di un incontro formativo che ha interessato i dipendenti dei Comuni aderenti all'Unione dei Comuni Platani Quisquina Magazzolo.

Ulteriormente, con Delibera di Giunta Comunale n. 3 del 28/01/2025, è stata disciplinata la nuova procedura di segnalazione di illeciti e di irregolarità (c.d. whistleblowing).

Inoltre, sono state svolte le attività finalizzate all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024.

Sul punto, nonostante si registrino significativi miglioramenti nell'aggiornamento del sito e nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in generale, si è consapevoli che importanti passi in avanti vadano compiuti anche nell'ambito dell'attuazione delle prescrizioni di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale.

Sebbene nel corso del 2024 non si siano registrati fatti corruttivi o disfunzioni amministrative di rilievo, si rende necessario rivedere il Piano alla luce delle significative modifiche che hanno interessato la struttura organizzativa, anche in ragione della stabilizzazione di 21 lavori precedentemente impegnati in attività socialmente utili.

Nonostante quest'ultimi siano da anni inseriti all'interno della macchina amministrativa dell'ente, con l'assunzione a tempo indeterminato e parziale sarà consentito loro di entrare formalmente nei processi di formazione di fatti ed atti amministrativi dell'ente aventi una rilevanza verso l'esterno, ponendo fine alla mera attività di collaborazione.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2025/2027 (Allegato 2) è elaborato sulla base del PTPCT 2024/2026 già approvato con deliberazione di G.M. n. 36 del 22.04.2024.

In merito al coinvolgimento degli stakeholder si dà atto che in data 10 gennaio 2025 è stato pubblicato sul sito web

istituzionale un avviso pubblico rivolto ai cittadini, in forma singola e/o associata a presentare proposte e/o suggerimenti per l'aggiornamento del PTPCT per il triennio 2025-2027, ma entro il termine fissato nell'avviso non è pervenuta alcuna proposta.

Il suddetto Piano è composto:

- dalla valutazione di impatto del contesto esterno e interno;
- dalla mappatura dei processi e catalogo dei rischi (prendendo in considerazione, tra l'altro, le seguenti aree a rischio corruttivo: autorizzazioni e concessioni, contratti pubblici, concorsi e procedure selettive, altri processi individuati da RPCT);
- dall'analisi dei rischi;
- dalla individuazione e programmazione delle misure di prevenzione;
- dall'elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Il Piano 2025/2027 è stato redatto dal RPCT, nominato con Determina Sindacale n. 13 del 05.09.2023, nella figura del segretario comunale Giovanni Dennis Lattuca.

I Responsabili di Settori:

- collaborano con il RPCT nella costruzione e predisposizione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi aggiornamenti;
- propongono le misure di prevenzione e ne assicurano la concreta applicazione;
- adottano le misure gestionali previste dal Piano;
- monitorano e rendicontano la sostenibilità delle misure;

Il Nucleo di Valutazione (NdV) valuta e misura le azioni previste nel Piano collegate al PEG/Piano delle performance

L'Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD) [con deliberazione di G.C. n. 48 del 20.05.2019 è attivato l'Ufficio procedimenti disciplinari gestione in forma associata presso l'Unione dei Comuni Platani-Quisquina Magazzolo]:

- cura i procedimenti disciplinari di propria competenza
- collabora con il RPCT nell'adozione e aggiornamento del codice di comportamento.

Il Responsabile anagrafe della stazione appaltante (R.A.S.A.), Geom. Gaetano Restivo, nominato con Decreto Sindacale n. 7 del 29 luglio 2020, assolve agli obblighi previsti dall'art. 33-ter, comma 2, del DL. n. 179/2012 in materia di aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltante (AUSA).

Obblighi di trasparenza:

La gestione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale è demandata ai Settori ed alle Aree competenti per materia. Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza sovrintende e verifica: il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli uffici depositari all'ufficio preposto alla gestione del sito; la tempestiva pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza. L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art.147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal Regolamento sui controlli interni approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 68 del 30.01.2001, ss.mm.ii.

L'ente rispetta con puntualità le prescrizioni dei decreti legislativi 33/2013 e 97/2016 e assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC.

L'accesso civico

Dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, la norma va disciplinare due distinte tipologie di "accesso civico". La prima, prevista dall'articolo 5, comma 1, del d.lgs. 33/2013, riguarda i documenti le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del D.Lgs 33/2013. La seconda, prevista dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013, riguarda l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013. Questo accesso avviene nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del d.lgs. 33/2013. In entrambi i casi l'accesso può essere richiesto da chiunque. L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione. Il RPCT, anche tramite le strutture organizza ve ed il personale ad egli assegnato, riceve le richieste di accesso civico di cui all'art.

5 del D.Lgs. n. 33/2013 e provvede a darvi attuazione nei modi e nei tempi prescritti dalla norma. Nella sezione “Altri contenuti” di Amministrazione Trasparente, sottosezione “Accesso civico” sono indicate le modalità operative che il cittadino deve seguire. L’apposita pagina del sito è stata aggiornata con tutte le necessarie informazioni e la relativa modulistica. Resta inalterato il diritto di accesso ai documenti amministrativi disciplinato dal capo V della Legge n. 241/1990 e dal regolamento per l’accesso dell’Ente. In attuazione delle predette disposizioni, con Determinazione del Segretario Comunale n. 4 del 11 ottobre 2019, in ottemperanza alle vigenti disposizioni è stato istituito il Registro degli accessi, suddiviso in tre sezioni.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

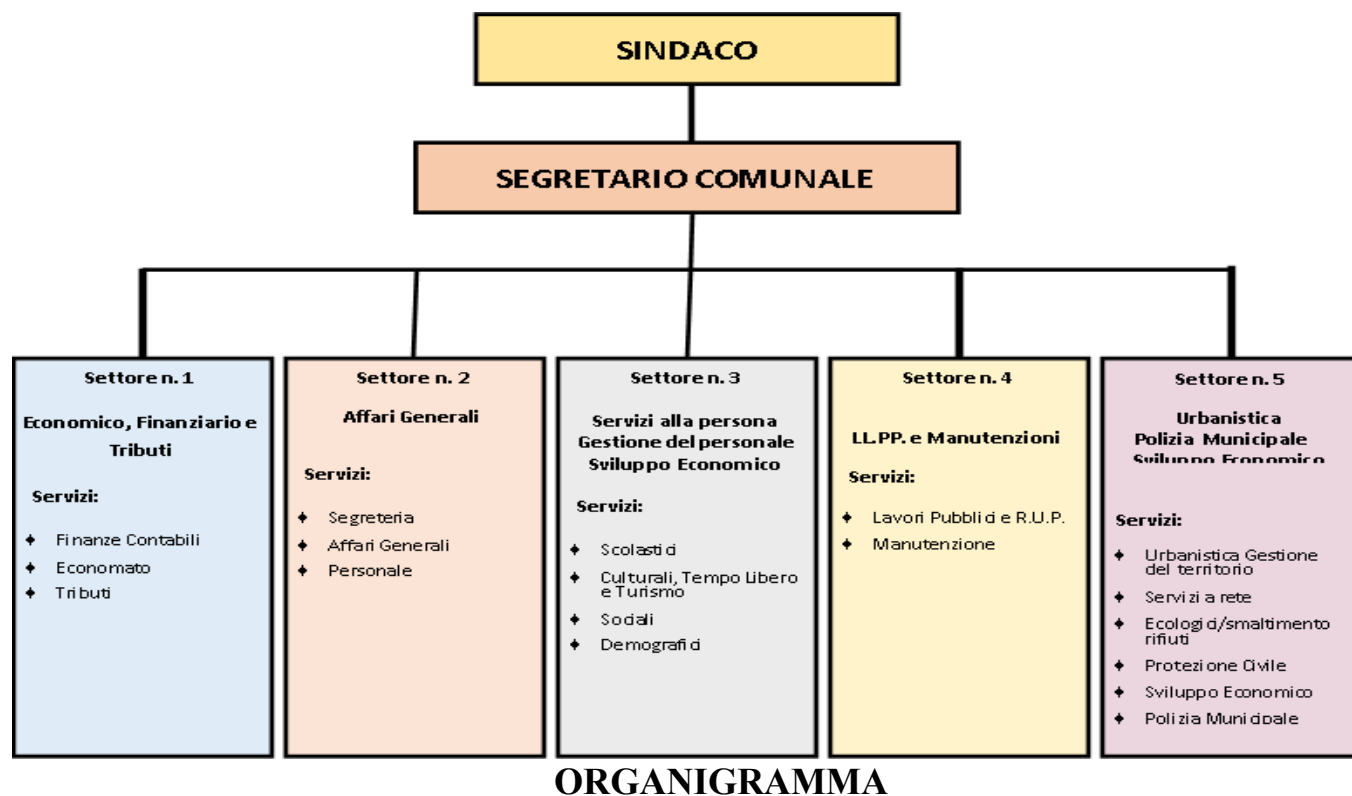
3.1 Struttura organizzativa

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.

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



3.1.2 Livelli di Responsabilità Organizzativa

Al vertice di ciascun Settore funzionale vengono nominati i Responsabili (incaricati di Elevata Qualificazione).

3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

SETTORE	N° Dipendenti di ruolo	Personale ASU	Personale a T.D.
Segretario Comunale			
SETTORE - 1	6	0	1
SETTORE - 2	9	0	0
SETTORE - 3	22	2	1
SETTORE - 4	4	0	0
SETTORE - 5	15	0	0

3.2 Organizzazione del lavoro agile**Premessa**

Con il Regolamento per la disciplina del lavoro agile (**allegato 3**) viene disciplinato l'accesso al c.d. lavoro agile, nonché le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'assenza di strumentazioni tecnologiche idonee ed i limiti all'accesso alla rete aziendale da remoto, condizionano notevolmente la possibilità di svolgere le prestazioni lavorative al di fuori dei locali dell'Ente.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

E' in corso di definizione l'abilitazione al cloud per le PA Locali, mediante il ricorso alle risorse previste nel PNRR Missione 1 Componente 1 Avviso Investimento 1.2.

Inoltre, anche grazie ai fondi previsti nel PNRR si sta provvedendo alla migrazione ad altro software gestionale che favorisca una maggiore ed il più possibile completa digitalizzazione dei procedimenti amministrativi.

Per favorire il passaggio alla transizione al digitale sono necessarie delle spese per implementazione *software e hardware* del Comune, nonché un investimento in termini di formazione sulle risorse umane del Comune.

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 IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2024

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2024		Costo complessivo dei posti coperti
	FT	PT	
D	3	1*	
C	3	19**	
B	2	6	
A	1	21	

TOTALE	9	47	€ 1.305.819,47 ***
---------------	----------	-----------	---------------------------

- *n. 1 Funzionario di Elevata Qualificazione - Istruttore Direttivo Contabile, Responsabile del Settore Economico Finanziario con contratto ex art. 110 TUEL a 24 ore settimanali per un costo totale di € 26.151,41 inclusi contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP;

- **n. 1 Istruttore Amministrativo - ex art. 1, comma 557 L. n. 311/2004 e ss.mm.ii. - Responsabile dei Servizi demografici - a 12 ore settimanali fino ad aprile 2023 (convenzione con altro ente locale) per un costo totale di € 15.781,59 € inclusi contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP;

- Spesa di personale come risultante dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (esercizio 2023), comprensiva delle spese sostenute per il personale a tempo determinato, per il personale ASU e per il Segretario Comunale.

Ai Dipendenti Comunali indicati nella tabella di cui sopra si aggiungono:

- n. 2 Lavoratori impegnati in attività socialmente utili ai sensi del D. Lgs. n. 468/1997, per un costo totale di euro 33.289,96;

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI	N	numero di pensionamenti programmati
2024	3	
2025	1	Dal 31 dicembre
2026	0	

In relazione alle esigenze funzionali di questo ente non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del d.Lgs. n. 165 del 2001.

Al fine di offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, l'Amministrazione adotta il Piano

delle Azioni Positive (**Allegato 5**).

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

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.

Per effetto della presente programmazione per il periodo 2025/2027 si prevedono le seguenti assunzioni:

Anno 2025

Procedura di reclutamento	Profilo	Costo annuo presunto
Procedura selettiva riservata al personale interno impegnato in attività socialmente utili ai sensi del D. Lgs. n. 468/1997	n.1 - Area degli Operatori a tempo indeterminato a 20 ore settimanali; n.1 - Area degli Operatori Esperti a tempo indeterminato a 20 ore settimanali;	€ 32.655,83 oneri compresi
Proroga "scavalco"	n.1 Istruttore Amministrativo a tempo determinato e parziale per 18 ore settimanali.	15.781,59 €
Aumento orario di lavoro ai sensi dell'art. 62 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022	aumento temporaneo dell'orario di lavoro di un Operatore esperto, da 23 a 30 ore settimanali.	2.919,87 €
Trasformazione contratto lavoratori precedentemente impegnati in attività socialmente utili, nel limite delle risorse di cui alla circolare circolare della Regione Sicilia, 27 marzo 2025, prot. n. 12390	trasformazione del contratto part time fino a 24 ore settimanali del personale precedentemente impegnato in attività socialmente utili	non graverà sul bilancio comunale
Progressione fra le aree comparata, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis,	n. 2 progressioni dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	€ 1.904,89 oneri esclusi

del D. Lgs. n. 165/2001		
-------------------------	--	--

ANNO 2026

Assunzione di un Assistente sociale, mediante procedura di reclutamento da individuare con successivo atto	n. 1 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – Assistente sociale, a tempo indeterminato ed a 24 ore settimanali	€ 22.952,97 oneri compresi
--	--	----------------------------

ANNO 2027

Nessuna assunzione.

Conseguentemente, la dotazione organica dell'Ente verrà modificata così come di seguito indicato:

Area	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti totali
	FT	PT	FT	PT	
Funzionari E.Q.	3	1		1	5
Istruttori	3	19		1 proroga ex art. 1, c. 557 della L. 311/2004 *	22
Operatori Esperti	2	6		1 stabilizzazione personale ASU ex D. Lgs. n. 468/1997	9
Operatori	1	21		1 stabilizzazione personale ASU ex D. Lgs. n. 468/1997	23
TOTALE	9	47		3	59

* posto già calcolato all'interno del personale presente nell'ente con contratto a tempo parziale.

Si rinvia alla deliberazione di G.C avente ad oggetto “Piano Triennale Del Fabbisogno del Personale e determinazione della dotazione organica dell'ente 2025/20257. e Piano delle Assunzioni 2023-sezione del PIAO 2023/2025”. Sottosezione 3.3 PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)”. (**Allegato 4**)

3.3.5 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.

L'Amministrazione promuove e incoraggia percorsi di formazione professionale dei dipendenti dell'Ente. A tal proposito si fa presente che l'attività di formazione viene svolta sia direttamente dall'Ente – attraverso la messa a disposizione di servizi di aggiornamento online nonché l'adesione ad associazioni che permettono di partecipare a corsi e giornate di studio – sia attraverso i servizi forniti dall'Unione dei Comuni Platani-Quisquina-Magazzolo.

Nel corso del 2025 è previsto un percorso di formazione organizzato dal Comune di Cianciana con l'ausilio di Anci, nell'ambito del c.d. "Progetto Piccoli".

Inoltre, verranno svolte delle giornate formative organizzate dall'Unione dei Comuni, con l'utilizzo di risorse di cui all'avviso performance pa a valere sul piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1- componente 1- investimento 2.3 - sub -investimento 2.3.1. "investimenti in istruzione e formazione - servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni".

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

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

Il processo di monitoraggio fa parte del più ampio processo di Pianificazione, Programmazione e Controllo, che mira a tradurre la strategia dell'amministrazione in azioni operative, attraverso la definizione e l'assegnazione di obiettivi gestionali, risorse umane e finanziarie (budget).

Il controllo di gestione responsabilizza i dirigenti e li coinvolge nel processo di monitoraggio e controllo, attraverso il quale vengono verificati i risultati ottenuti rispetto a quelli attesi, verificate le modalità di utilizzo delle risorse e apportate eventuali azioni correttive.

L'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio del PIAO, come di seguito indicate:

- Sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il processo di monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- La misurazione volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti e degli impatti;
- Il monitoraggio vero e proprio, consistente in un confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi.

Alla luce di tutto quanto sopra, il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Cianciana sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

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